

# LES ASPECTS SOCIAUX DE LA RATIONALISATION

---

## THÈSE

POUR LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE NANCY

(Mention Sciences économiques)

*présentée et soutenue le mercredi 22 juin 1938, à 14 heures*

PAR

Dora BIRON

---

### MEMBRES DU JURY :

|                 |                                                 |
|-----------------|-------------------------------------------------|
| Président.....  | MM. DE MENTHON, professeur.                     |
| Assesseurs..... | { MARCHAL, agrégé.<br>GUITTON, chargé de cours. |

---

NANCY

IMPRIMERIE GEORGES THOMAS

Angle des rues de Solignac et Henri-Lepage

1938



**LES ASPECTS SOCIAUX  
DE LA RATIONALISATION**



Digitized by the Internet Archive  
in 2026

[https://archive.org/details/IA41555801\\_0042](https://archive.org/details/IA41555801_0042)

# LES ASPECTS SOCIAUX DE LA RATIONALISATION

---

## THÈSE

POUR LE DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE NANCY

(Mention Sciences économiques)

PAR

Dora BIRON

---

### MEMBRES DU JURY :

Président..... MM. DE MENTHON, professeur.

Assesseurs..... } MARCHAL, agrégé.  
                              } GUITTON, chargé de cours.

---

NANCY

IMPRIMERIE GEORGES THOMAS

Angle des rues de Solignac et Henri-Lepage

1938

## FACULTÉ DE DROIT DE NANCY

---

*Doyen:* M. SENN (\*, 1, 2 I).

*Assesseur du Doyen:* M. HENRY (\*, 2 I).

*Doyens honoraires:* MM. F. GÉNY (C \*, 2 I), MICHON (\*, 2 I).

*Professeurs honoraires:*

MM. MAY (\*, 2 I).

ROLLAND (2 I).

MOREL (\*, 2 I).

GÉNY (C \*, 2 I).

RENARD (2 I).

MICHON (\*, 2 I).

TROTABAS (1, 2 A).



*Maître de conférences honoraire:* M. MÉLIN (2 I), docteur en droit.

MM. SENN (\*, 1, 2 I), professeur de Droit romain.

HENRY (\*, 2 I), professeur de Droit criminel.

KRÖLL (2 I), professeur d'Histoire du Droit.

LALOUEL (2 I), professeur de Droit international public.

LESCOT (2 I), professeur de Droit commercial.

SIMONNET (2 I), professeur de Droit civil.

VOIRIN (1, 2 I), professeur de Droit civil.

F. de MENTHON (2 A), professeur d'Economie politique.

DURAND, professeur de Droit civil.

MARCHAL, agrégé d'Economie politique.

TEITGEN, agrégé de Droit public.

PERRET, docteur en droit, chargé de cours de Droit privé.

GUITTON, docteur en droit, chargé de cours d'Economie politique.

LAMBERT, docteur en droit, chargé de cours de Droit romain.

REUTER, docteur en droit, chargé de cours de Droit public.

ROSAMBERT, docteur en droit, chargé d'enseignement de Droit civil de capacité.

LAPOINTE (2 I), secrétaire.

---

*La Faculté n'entend ni approuver, ni désapprouver les opinions particulières du candidat.*

A MON MARI

*Témoignage de reconnaissance et de  
profonde affection.*

*A M. le Président de notre Thèse:*

M. LE PROFESSEUR F. DE MENTHON

*Témoignage de vive gratitude.*

## INTRODUCTION

---

Après la Grande Guerre, dans de nombreux pays, la rationalisation est devenue le mot d'ordre de la vie économique.

Déjà pendant la durée des hostilités, les Etats-Unis, qui étaient l'unique fournisseur des pays belligérants avaient été contraints, faute de main-d'œuvre, d'intensifier leurs efforts tendant à la rationalisation.

Quand les Indes, le Japon, le Canada ainsi que l'Australie, qui jusqu'alors n'avaient pourvu les marchés du monde, qu'en marchandises brutes, se sont aussi industrialisés, la tendance à la rationalisation s'accroît davantage encore dans les pays industriels, car ils voulaient dépasser les premiers par leurs capacités de production.

La journée de huit heures, appliquée dans la plupart des pays européens, comme conséquence de la Conférence Internationale du Travail à Washington en 1919 ; la longue période d'inflation, puis de déflation, qui suivit, enfin la crainte que les exigences des masses ouvrières n'aboutissent à une socialisation des moyens de production, ont eu pour conséquence une accélération du développement de la rationalisation.

Réduire les frais de la production, au moyen de la rationalisation, tel fut alors le mot d'ordre de l'économie privée.

L'objet de cette thèse est de déterminer les effets du facteur rationalisation sur la vie économique au point de vue social, puis de rechercher quels effets il produit sur l'homme du point de vue collectif et du point de vue individuel.

Tels sont les problèmes que nous nous posons dans cette étude, et que nous nous efforcerons de résoudre du moins théoriquement.

Toutefois, avant d'aborder les considérations qui nous intéressent spécialement dans notre tâche, il nous paraît indispensable d'indiquer ce qu'on entend par rationalisation. Une définition renfermant l'essentiel de ce facteur nous semble nécessaire.

Il est admis par tous que le sort de la rationalisation n'est lié ni à un régime politique spécial ni à une grande doctrine économique, la rationalisation n'est conditionnée que par le souci de la production et par le bien-être de la personne humaine.

Par contre, on ne se rend généralement pas bien compte de la signification de cette notion. Pour certains, le mot « rationalisation » est l'équivalent de progrès technique, pour d'autres il signifie machinisme, mécanisation, travail à la chaîne ou taylorisme, etc. Toutes ces notions, à vrai dire, sont apparentées mais on les confond à tort. Quelquefois, et dans certains cas elles ont le même sens. Nous soulignons donc les difficultés qu'on rencontre dans cette matière. Nous nous bornerons de même à examiner différents points de vue sans formuler aucun jugement définitif et strict. Nous nous estimerons satisfaite si nous arrivons à montrer l'importance de la question « rationalisation ». Quant à l'avenir de cette science la vie en décidera.

Dans ce genre de travail, il est difficile de séparer les différents éléments, pour les placer ensuite dans des cases bien distinctes, car nous nous trouvons en présence de manifestations et de conséquences étroitement mêlées.

Nous avons adopté un plan qui réponde à la fois à la diversité des matières et à une compréhension nette du sujet.

Nous allons donc exposer, dans les six chapitres qui suivent, les différents aspects de la rationalisation.

Lè premier traite de la notion de la rationalisation et des différentes définitions adoptées par des organismes ou internationaux, ou nationaux, ou même par des experts particuliers.

Dans le deuxième nous exposons objectivement l'influence de la rationalisation et du machinisme sur le chômage, puis les théories relatives à ce sujet.

Nous constatons, dans le troisième, l'influence de la réduction de la durée du travail sur la rationalisation, et réciproquement de la rationalisation sur le temps du travail.

Dans le quatrième nous nous efforçons d'exposer la question délicate des salaires en montrant comment ils dépendent de la rationalisation.

L'objet du cinquième est de montrer les répercussions du travail rationalisé sur la personne humaine.

Notre dernier chapitre est consacré à la nécessité d'une collaboration harmonieuse à l'intérieur d'une entreprise, et aux méthodes propres à y parvenir.

---



## CHAPITRE PREMIER

### LA NOTION DE LA RATIONALISATION

---

#### SECTION I

##### **Les faiblesses de l'économie politique et de la politique économique**

La science de l'économie a mis en lumière les lois concernant la division et la concentration dont s'inspire la vie économique, l'importance de la concurrence et de l'harmonie spontanée qui en découle.

Dans toutes ces lois, nous apercevons déjà l'idée et les premières bases de la rationalisation.

Mais la théorie de l'économie crut son devoir accompli lorsqu'elle eut dégagé les lois qui se résument en un principe suprême « obtenir un maximum de satisfaction avec un minimum d'effort ». De plus, elle a transmis, en quelque sorte, à la politique économique, le devoir d'appliquer à la vie économique les vérités qu'elle avait découvertes, et d'en faire ressortir les avantages pour la collectivité.

Cependant la politique économique, envisagée comme science, n'était pas capable dans ces trois formes (libéralisme, interventionisme, socialisme) de faire face aux engagements pris, la dernière crise économique en est une

preuve. En recherchant quelles sont les causes de ce défaut d'une science naissante, on arrive à conclure :

1° Que la politique économique n'était pas affranchie des facteurs dits hors économiques au moment de la formation des lignes directrices de la vie économique collective ;

2° Qu'elle n'a découvert aucune nouvelle notion, aucune méthode scientifique d'action, susceptible de nous procurer un aménagement meilleur et plus efficace du travail humain ;

3° Qu'elle n'a pas réussi à servir de base à un organisme directeur, capable de donner à tout phénomène une direction convenable.

C'est de l'absence de ces méthodes scientifiques dans la politique économique qu'est née la science qui porte aujourd'hui le nom de « science d'organisation et de gestion ».

## SECTION II

### **La naissance et la portée de la rationalisation**

Pour remédier à cet état de choses, on vit se développer toute une série de nouvelles disciplines comme par exemple la science de l'organisation et de la gestion, la psychotechnique, la physiologie du travail, etc..., qui ont pour but de soumettre les faits économiques à la pensée organisatrice. Ces disciplines, cependant, ne constituent que des parties incohérentes de la rationalisation et ne sont que le point de départ de l'essor futur de la rationalisation comprise dans le sens le plus large du terme.

La crise économique que nous venons de subir et qu'aucune politique économique ne put empêcher, rendit urgente

la nécessité de créer une nouvelle science coordinatrice (1) ayant pour but de nous donner des indications précises et infaillibles sur la voie à suivre, pour obtenir les meilleurs résultats, au moyen du moindre effort. Il importe de parfaire « le rationalisme » en matière économique à l'instar du rationalisme qui s'est déjà frayé un chemin au cours du XVIII<sup>e</sup> siècle, dans le domaine de la philosophie et de la littérature. Il s'agit, d'après les auteurs de cette science nouvelle, de transplanter la manière rationnelle de penser et d'agir dans le domaine de l'économie.

On pourrait objecter que la tendance à introduire dans la vie économique une rationalisation exagérée, ne laisse point de place aux sentiments, qui, s'ils ne prédominent pas, jouent pourtant un rôle dans l'économie. Il suffit pour réfuter cette objection, de citer les arguments invoqués par le professeur L. Mises, pour les détracteurs du libéralisme.

« Dans chaque domaine de son activité, l'homme crée une science technique qui lui enseigne comment il faut procéder pour que l'œuvre entreprise arrive à bonne fin. Pourquoi donc, en politique, n'est-ce pas la raison, mais plutôt des sentiments et des impulsions, des manières de voir qui décident ? L'organisation de la collectivité humaine d'après un schéma convenable est, en effet, une chose prosaïque. Les questions gouvernementales ou d'Etat ont une portée plus grande que toutes les autres, car celles-ci se développent sur la base des premières, mais en tant qu'œuvres humaines elles doivent être jugées par la raison hu-

(1) Pour cette science nouvelle la littérature économique allemande propose le nom « Wirtschaftlichkeitslehre », Prof. R. Kobatsch, Vienne 1928, p. 3. Comme la langue française n'a pas encore forgé un nom technique équivalent, nous la désignerons par la « science de rationalisation ».

maine. L'Etat et l'ordre juridique ne sont ni trop élevés, ni trop bons, ni trop distingués, pour ne pouvoir être jugés par la raison. Les questions de politique sont simplement des questions de technique sociale. » (2).

C'est l'ensemble des faits que le professeur Mises applique à la technique sociale, que nous appliquons nous-mêmes à la rationalisation économique. De même que chaque technique, la rationalisation est une science qui, d'une part, continue la théorie de l'économie, et qui, d'autre part, constitue un enseignement ayant pour but d'appliquer dans la vie économique des principes directeurs bien définis. Cette science sera un supplément contemporain de la politique économique. Pratiquement la rationalisation économique n'est pour le moment qu'une simple tendance de la politique économique, nous dirions une tendance « scientifique ».

### SECTION III

#### **Les antécédents de la rationalisation dans les doctrines économiques**

Depuis les grandes utopies d'Owen et de Fourier, en passant par Freiland (Terre libre) de Hertzka et jusqu'aux visions de l'avenir de H.-G. Wells, le besoin d'une économie raisonnable s'est fait sentir. Ce sont les premiers essais d'une technique qui, au service de l'économie, aient produit le développement du progrès technique actuel. Mais ce qui manquait alors à cette économie, c'étaient les possibilités de méthodes expérimentales et scientifiques.

Lorsque nous examinons à fond l'œuvre de Owen, par

(2) L. Mises. « *Liberalismus* ». Yena 1927, pages 5-6.

exemple, n'y découvrons-nous pas des essais d'organisation scientifique du travail, de psychotechnique, etc... (3).

C'est aujourd'hui, seulement, après plus d'un siècle d'oubli, que revivent dans les œuvres des techniciens et dans l'organisation scientifique du travail, ces débuts de la rationalisation arrêtés en grande partie dans leur développement par la doctrine marxiste.

Nous croyons que le socialisme utopique ne naquit pas seulement des préoccupations éthiques et sociales, comme on le suppose généralement, mais plutôt des considérations économiques qui engageaient ses partisans à vouloir introduire de meilleures conditions de travail, en vue d'obtenir un plus grand rendement. Cependant l'état des sciences d'alors ne leur offrant qu'une base trop faible, ils furent obligés de chercher des motifs hors de la sphère économique proprement dite.

#### SECTION IV

### **L'organisation scientifique du travail**

(MÉTHODE TAYLOR)

C'est à notre époque que se produit le véritable essor de la rationalisation. D'une part, les théoriciens ont su la dégager des influences des disciplines voisines, et, d'autre part, le développement de la science actuelle et du machi-

(3) « L'expérience vous a certainement appris la différence qui existe entre un outillage, toujours en bon état, et celui qui est sale, en désordre, entraînant des frottements inutiles et peu à peu devenant hors d'usage ? Si donc le soin que vous accordez à des moteurs inanimés peut donner un résultat si avantageux, que ne pourrait-on attendre de mêmes soins à donner à des moteurs animés, à ces instruments vivants, dont la structure est bien plus admirable ».

Cité par Gide et Rist, *Histoire des Doctrines Economiques*, page 277.

nisme ont puissamment contribué à augmenter la productivité, sans faire appel à un travail supplémentaire des hommes.

C'est à l'ingénieur américain Frédéric W. Taylor que revient le grand mérite d'avoir découvert la loi de « scientifique management » (l'organisation scientifique du travail). Il a mis les lois en évidence en ce qui concerne le phénomène industriel, mais sa science d'organisation n'était créée que pour certaines entreprises spécialement étudiées par lui. Il a dû rechercher la solution du problème suivant : Etant donné les facteurs a, b, c, etc., qui interviennent dans la production, comment obtenir la résultante qui donnerait (en usant le moins possible des facteurs particuliers de la production) le résultat le plus satisfaisant. Il a constaté que cette tâche ne pouvait être accomplie qu'au moyen de méthodes scientifiques expérimentales qui se résument ainsi :

- 1° Le choix du but que nous nous proposons d'atteindre ;
- 2° L'examen des moyens à employer, des conditions à réaliser, pour atteindre ce but ;
- 3° La mise au point des moyens et des conditions reconnus nécessaires pour arriver au but proposé ;
- 4° La mise à exécution conformément au plan conçu ;
- 5° Le contrôle des effets obtenus.

Dans ces cinq étapes, nous voyons d'un côté le processus de la construction des organismes, et de l'autre, le processus de la direction exercée sur eux. Dans tous les cas, il y a participation et coopération du facteur dirigeant, c'est pourquoi le professeur Ch. Adamiecki — l'initiateur du mouvement de rationalisation en Pologne — préfère l'expression « science de la gestion » à celle de « science

de l'organisation » ou « l'organisation scientifique du travail qu'Henri de Chatelier, le propagateur de l'idée Taylor, a introduite dans la littérature française.

Toutefois, ce fut un événement d'une immense portée quand il parut évident que les résultats pouvaient être évalués en fonction mathématique de la gestion, que l'usure minimum des facteurs particuliers dans la production dépendait d'une bonne organisation.

Alors la gestion est bien à la hauteur de sa tâche lorsque :

1° le résultat produit la moindre déviation du but proposé ;

2° qu'à chaque déviation est apportée aussitôt une correction, une modification.

L'introduction de ces changements est le véritable but de la rationalisation technique, son essence même. Cette modification et cette correction accomplies constituent la science de l'organisation scientifique du travail proprement dite, et peuvent être de même apportées dans toutes les formes d'activité économique et sociale.

\*  
\*\*

Actuellement, la science de l'organisation ne se trouve appliquée que dans la vie industrielle (mais partiellement et non partout). Elle est avancée dans la grande industrie centralisée, concentrée, pourtant, il nous faut remarquer que les associations industrielles et commerciales (cartels, trusts) n'aspirent qu'à un profit toujours plus grand, ce qui ne saurait être le but de la science de l'organisation scientifique du travail, mais n'en est qu'un phénomène se-

condaire. Embrasser tout l'organisme économique est une question d'un lointain avenir.

Etant donné les considérations précédentes, nous sommes amenés à conclure que l'essence de la science de la rationalisation, c'est de faire en sorte que l'activité économique d'une collectivité donnée soit adaptée au principe « économe » inhérent à chaque individu, d'une manière constante. Sa tâche, c'est d'indiquer les moyens et les mesures susceptibles de réaliser le principe directeur « obtenir le plus grand résultat par le moindre effort ». Cela est possible en introduisant un facteur raisonnable, ou un facteur scientifique dans toutes les activités économiques.

## SECTION V

### **Les définitions de la notion rationalisation**

Il est à regretter que malgré les progrès réalisés par cette science on ne soit pas arrivé à s'entendre sur la signification propre du mot « rationalisation ». Selon les pays, il est différemment interprété et expliqué. Par exemple dans les pays de langues latine et slave, on se sert plus souvent de l'expression « organisation scientifique du travail », alors qu'en Allemagne « rationalisation » est le mot courant ; dans les pays anglo-saxons « scientific management » désigne cette science. Etant donné cette abondance de termes technologiques représentant le même objet, il nous semble indispensable de citer quelques définitions importantes du terme « rationalisation ». Toutefois, elles ne peuvent servir de fondement à la science de la rationalisation, « *Wirtschaftlichkeitslehre* » dans le sens conçu par nous, parce qu'elles se contentent de maintenir la rationali-

sation dans le champ étroit de la production. En outre, la science de la rationalisation n'a rien de commun avec les manières de voir des doctrines économiques qui ont prévalu jusqu'à présent, et qui comportent, pour la collaboration de la collectivité, des régimes de l'organisation conçus à priori sous la forme libérale, interventioniste, étatiste, etc... L'application de cette conception scientifique au point de vue de la politique économique demande beaucoup de courage.

En 1927, la Conférence Economique de Genève a énoncé la définition suivante: « Nous entendons par là (par rationalisation) les méthodes de technique et d'organisation destinées à assurer le minimum de perte d'effort ou de matériel. La rationalisation comprend l'organisation scientifique du travail, la standardisation, à la fois des matériaux et des produits, la simplification des procédés, ainsi que les améliorations dans les méthodes de transport et de mise en vente. » (4).

En France, la Chambre de commerce de Paris, en collaboration avec le Comité national de l'organisation française a établi en 1933 la définition suivante :

« Rationaliser, c'est tout d'abord réviser les activités humaines pour substituer aux pratiques routinières et empiriques, des pratiques rigoureusement adaptées à leur but par le raisonnement, et basées sur la recherche scientifique ; mais c'est aussi rechercher, dans la mesure du possible, à équilibrer le jeu des différents organes de l'économie. » (5).

(4) Bureau International du Travail. « Les aspects sociaux de la rationalisation ». Genève 1931, page 10.

(5) v. Haan H. « La terminologie et l'idéologie de l'organisation scientifique du travail » dans Revue Internationale du Travail, avril 1938, page 459.

En Allemagne, la définition proposée par le « Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit » (6) est la suivante : « La rationalisation est la compréhension et l'application de tous les moyens que la technique et l'ordre coordonnés mettent à notre disposition, pour le relèvement de l'économie. Son but est l'accroissement du bien-être national, par un abaissement des prix, une augmentation et une amélioration des biens économiques. » (7)

Les définitions mentionnées envisagent en premier lieu la rationalisation industrielle, mais ne touchent qu'en très faible partie au problème de la rationalisation économique générale. Les buts qu'elles prétendent poursuivre sont plutôt des manifestations qui accompagnent la rationalisation et ses effets, tandis que le but de la véritable rationalisation est essentiellement et exclusivement l'accomplissement du suprême principe économique de la « ratio economica », en lui accordant une aide efficace par l'élimination des facteurs hors économiques, du champ des activités économiques.

Pour finir, il nous paraît indiqué de citer les définitions très complètes du Professeur Ch. Adamiecki, en ce qui concerne aussi bien la rationalisation que la science de la gestion.

« Sous le terme de « rationalisation » il faut comprendre tous les moyens d'action, ainsi que les procédés techniques, appliqués à la direction des fonctions, aussi bien d'individus que d'ensembles, ayant pour but d'obtenir un plus grand effet utile, avec une moindre dépense de temps,

(6) Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit » est l'office central chargé d'encourager, de coordonner et de contrôler directement tous les efforts faits en Allemagne en faveur du développement de l'organisation scientifique du travail.

(7) L. Urwick « Das Wesen der Rationalisierung ». Stuttgart 1930, page 48.

de travail humain, d'énergie naturelle, de matériaux et d'autres moyens de production. »

« Sous le terme « science de gestion » , il faut comprendre les moyens d'action, ainsi que les procédés techniques, appliqués à la direction des fonctions, aussi bien d'individus que d'ensembles, basées sur la connaissance et l'application des lois de l'indépendance des causes et des effets ; ces lois découvertes par la méthode expérimentale scientifique ayant pour but d'obtenir le plus de résultats utiles avec la moindre quantité de temps, de travail humain, d'énergie naturelle, de matériaux et d'autres moyens de production. » (8).

Les définitions précédentes nous indiquent que la science de l'organisation et de la gestion est la voie la plus courte, parmi une quantité innombrable de mesures rationalisatrices, en d'autres termes, elle est la méthode type, pour agir, nous voudrions dire la rationalisation « rationalisée ».

---

(8) Ch. Adamiecki. « L'organisation scientifique et son rôle dans la vie économique ». Varsovie 1932, page 13.



## CHAPITRE II

### LA RATIONALISATION ET L'EMPLOI

---

#### SECTION I

#### Moyens d'augmenter la production

##### § 1. RATIONALISATION

La rationalisation, comme facteur du progrès technique, a pour but le perfectionnement des méthodes de production, et l'augmentation de la productivité du travail, sans qu'il soit nécessaire d'introduire de nouvelles machines ou de perfectionner les vieilles.

Voici les points auxquels la rationalisation attache une importance particulière :

1° L'économie des matières premières ;

2° L'économie de la durée du travail qui est obtenue par :

*a)* l'élimination des interruptions inutiles du travail dans l'attente des outils, etc.... ;

*b)* l'élimination des mouvements inutiles de l'ouvrier pendant le travail ;

*c)* l'exploitation du rendement entier de la machine ;

3° Le partage des fonctions entre le travail des dirigeants et celui des exécuteurs ;

4° L'exécution d'une partie du travail des ouvriers par des travailleurs intellectuels ;

5° L'application du travail à la chaîne.

Il en résulte que la rationalisation ne prolonge point la période de production, (comme c'est le cas par exemple pour la mécanisation qui rend nécessaire la construction des machines) ne donne pas naissance à de nouvelles branches d'industrie, et ne modifie que rarement la composition des frais, par l'augmentation de frais fixes.

En outre, les conditions générales du travail, telles que des locaux bien aérés, propres et clairs, une bonne lumière, la réduction de la durée du travail, un choix judicieux des travailleurs, contribueront également dans une large mesure à l'augmentation de la production ou, à proprement parler, à l'augmentation du rendement du travail.

D'autres aspects importants de la rationalisation de l'industrie, en ce qui concerne les produits de fabrication, sont :

- 1) La standardisation,
- 2) La normalisation,
- 3) La spécialisation.

1° La standardisation consiste dans l'uniformisation de la qualité d'une marchandise donnée, en introduisant par exemple 4 types au lieu de 15 ;

2° La normalisation consiste dans l'introduction de quelques types uniformes de produits ;

3° La spécialisation de l'industrie, dans le sens large de ce mot, consiste à ne faire produire, par des fabriques particulières, qu'un seul type de produit.

Tous ces perfectionnements sont introduits dans un groupe d'ateliers en vertu d'un contrat, ou sous la pression de la loi, ou bien, elles peuvent être le résultat de la politique des cartels ou d'un monopole.

Les simplifications typiques rendent possible la production en masse, ce qui donne une économie considérable de frais. Leur influence se manifeste aussi par la réduction des réserves des marchandises en stock, et par conséquent elles favorisent la libération des capitaux.

## § 2. MÉCANISATION

A côté de la rationalisation du travail humain en particulier, et de l'industrie en général, le plus puissant facteur de l'augmentation de la productivité est la mécanisation. Elle se propose d'introduire des machines nouvelles et perfectionnées, ou des améliorations de vieilles machines, afin de substituer la force mécanique à la force et à l'habileté humaines.

La mécanisation crée aussi des machines qui sont mises en action automatiquement et qui produisent presque sans le concours de l'homme.

Les machines se divisent en deux catégories :

*a)* machines motrices dans lesquelles une force inorganique engendre l'énergie, par exemple les machines à vapeur, les moteurs électriques, etc...

*b)* machines de travail actionnées par des appareils de force motrice, qui remplacent partiellement le travail à la main dans beaucoup d'industries, par exemple les mar-teaux-pilons dans l'industrie métallurgique.

Actuellement on tend à construire des machines spécialisées qui répondraient à chaque action particulière.

C'est la spécialisation du travail de la machine, qui peut être observée dans le ruban mobile de Ford, appelé aussi le travail à la chaîne, procédé qui, depuis, s'est généralisé. « Dans ce système de travail, le matériel à transformer passe d'un ouvrier chargé d'une opération, à l'ouvrier suivant chargé d'une autre opération et ainsi de suite jusqu'à l'achèvement du processus. Ces opérations successives se trouvent ainsi reliées de la façon la plus étroite — intégrées — les unes aux autres ; l'aménagement rationnel de l'ensemble du processus ayant pour objet, par la division, la simplification, la régularisation, la continuité du travail, l'accroissement maximum de sa productivité.

Ainsi, après avoir divisé chaque fabrication en une série d'opérations, parfois même de gestes élémentaires, après avoir minutieusement réglementé chacune d'elles, il restait à les relier matériellement dans l'espace et dans le temps suivant une chaîne continue et ininterrompue.

Ce mode nouveau du travail n'est donc rien d'autre que « l'aboutissement logique d'une série d'améliorations » dont l'unique but est l'augmentation du rendement industriel de la main-d'œuvre » (1).

Les machines peuvent donc, d'une part, faciliter la marche de la production, limiter l'effort humain, épargner la main-d'œuvre, et, d'autre part, augmenter d'une façon prodigieuse les facultés de production.

(1) M. Bele. « Le travail à la chaîne. Quelques exemples d'applications pratiques ». Bulletin du Comité national de l'organisation française, avril 1920, page 1, cité dans « Aspects sociaux de la rationalisation ». B. I. T. Genève 1931, p. 22.

Dans cette section, nous avons indiqué en quoi consiste la rationalisation et la mécanisation, et quels sont leur effet quant à la productivité. Dans la section suivante nous nous efforcerons de montrer leurs répercussions sur l'emploi. Il s'agit de savoir si le progrès technique engendre ou non le chômage.

## SECTION II

### **Le problème de la compensation**

#### § 1. LA QUESTION DE LA COMPENSATION DANS LA DOCTRINE ÉCONOMIQUE ET DEVANT L'OPINION PUBLIQUE

Les idées des économistes, ayant trait aux changements de l'emploi, comme suite de la rationalisation et du machinisme, diffèrent sensiblement et peuvent être divisées en deux groupes :

1° Les théories optimistes ou théories de compensation, qui parlent d'une tendance vers l'équilibre, démontrent que le progrès technique provoque certains frottements par suite des changements survenant dans la production, et qu'il provoque aussi un chômage momentané dû à cette conjoncture, chômage qui disparaît une fois que la production continue ;

2° Les théories pessimistes ou les théories du chômage technologique, qui voient dans le progrès technique un facteur indépendant des lois économiques, et, par ce fait, considèrent le chômage comme un phénomène inévitable.

Avant de s'occuper de la question du chômage en général, il faut que nous jetions un coup d'œil sur l'histoire de ce problème, dans les doctrines économiques.

La théorie de compensation est représentée dans les doctrines par les optimistes. Ici se placent Jean B. Say, Mac Culloch, Senior. Pour ces économistes, les machines sont bienfaisantes, parce qu'elles fournissent des denrées à meilleur marché, elles libèrent une partie du revenu du consommateur, accroissent par suite la demande des autres produits et procurent ainsi de l'occupation aux travailleurs qu'elles ont rendus disponibles.

Comme représentant plus récent, il faut citer Böhm-Bawerk. Dans sa Théorie de la circulation des biens, il expose le schéma des changements qui découlent de la technique. D'après cette théorie, la compensation peut s'effectuer par l'augmentation du profit, la baisse des salaires, ou enfin, par la diminution de la période de la production.

La théorie du chômage technologique est représentée dans les doctrines par Sismondi, dans une certaine mesure par Ricardo et par K. Marx.

Sismondi voit la cause primordiale du chômage, qu'il lie strictement à la surproduction, dans le fait que « les besoins ne s'accroissent pas dans la même mesure que l'offre ». Sur la question, comment expliquer que depuis le commencement du xix<sup>e</sup> siècle la production augmente sans cesse, il fournit la réponse suivante : Cela se fait par la multiplication des machines. C'est donc contre les machines que Sismondi dirige ses attaques les plus vives.

Pour les économistes classiques, comme nous l'avons déjà dit, les machines sont bienfaisantes ; ils démontrent même que les denrées meilleur marché libèrent une partie du revenu du consommateur, ce qui incite à la production d'autres marchandises.

Sismondi ne nie pas que, théoriquement, l'équilibre finira par s'établir, mais, comme historien, il ne peut se désintéresser des souffrances de milliers d'ouvriers, pendant la période transitoire faisant suite à l'introduction de machines et il s'écrie :

« Tenons compte des obstacles et des frottements du mécanisme social. Que voyons-nous ? L'effet immédiat des machines, c'est de jeter des ouvriers sur le pavé, c'est d'accroître leur concurrence mutuelle, de faire baisser sur le marché les salaires de tous les autres, c'est enfin de diminuer leur consommation et par suite leur demande. Loin donc d'être toujours bienfaisantes, les machines ne produisent de résultats utiles, que si leur introduction est précédée d'un accroissement de revenu et, par suite, d'une possibilité de travail nouvelle pour les ouvriers remplacés. Personne ne contestera, sans doute, qu'il n'y a avantage à substituer une machine à un homme qu'autant que cet homme trouvera de l'ouvrage ailleurs (2).

« Si l'Angleterre, demande Sismondi, réussissait à faire accomplir tout l'ouvrage de ses champs, et tout celui de ses villes par des machines à vapeur, et à ne compter pas plus d'habitants que la République de Genève, tout en conservant le même produit et le même revenu qu'aujourd'hui, devrait-on la regarder comme plus riche et plus prospère ? M. Ricardo répond que oui. Ainsi donc, la richesse est tout, les hommes ne sont absolument rien ? En vérité, il ne reste plus qu'à désirer que le roi demeure tout seul dans l'île, et qu'en tournant constamment une manivelle, il

(2) Nouveau Principe I., page 399, cité d'après Gide et Rist. « Histoire des doctrines économiques ». Paris 1922, page 213.

fasse accomplir par des automates, tout l'ouvrage de l'Angleterre. » (3).

Sismondi s'élève donc contre les économistes classiques, qui, comme il le dit, considèrent avec sang-froid la souffrance de la période de transition, comme s'il ne s'agissait pas d'hommes.

Ce qui le choque aussi, c'est non seulement que les ouvriers soient chassés par les machines, mais que les ouvriers maintenus n'aient qu'une part si restreinte aux bienfaits qu'elles procurent. Sismondi écrit :

« Nous l'avons dit ailleurs, mais nous croyons essentiel de le répéter : ce n'est point le perfectionnement des machines qui est la vraie calamité, c'est le partage injuste que nous faisons de leurs produits. Plus nous pouvons faire d'ouvrage, avec une quantité donnée de travail, et plus nous devrions augmenter nos jouissances, ou notre repos ; l'ouvrier qui serait son propre maître, quand il aurait fait en deux heures à l'aide d'une machine, ce qu'il faisait auparavant en douze, s'arrêterait après deux heures, s'il n'avait pas besoin, s'il ne pouvait pas faire usage d'un produit plus considérable. C'est notre organisation actuelle, c'est la servitude de l'ouvrier, qui le réduit, lorsqu'une machine a augmenté ses pouvoirs, à travailler, non pas moins, mais plus d'heures par jour, pour le même salaire (4). Le développement du machinisme ne serait donc une bonne chose, pour Sismondi, que s'il pouvait provoquer, à salaire égal une réduction de la durée du travail. En un mot, Sismondi demande qu'on fasse profiter l'ouvrier des bienfaits du machinisme.

(3) Nouveaux Principes, T. I., p. 329, cité d'après Gide et Rist, p. 213.

(4) Nouveaux Principes, II, p. 318, cité d'après Gide et Rist, p. 214.

David Ricardo s'intéresse aussi au progrès technique. Dans le chapitre sur les machines, qu'il ajoute à la troisième édition de ses « Principes d'Economie Politique », il avoue s'être trompé, en croyant que les machines sont toujours, après quelque temps, favorables aux intérêts des travailleurs. Il reconnaît que les ouvriers en souffriront, toutes les fois que les machines, tout en accroissant le produit net, diminueront le produit brut d'un pays.

Pour motiver le changement de son opinion, Ricardo — comme nous l'avons vu plus haut — se sert des notions : revenu net et revenu brut. Par « revenu brut », il entend la quantité de produits obtenue pendant la production, tandis que le « revenu net » est pour lui ce qu'on obtient après avoir retiré la dépense faite en matériel et en salaires.

Ricardo écrit :

« Mon erreur provenait de ce que je faisais toujours croître parallèlement le revenu net et le revenu brut d'une société, et que tout prouve, au contraire, que les fonds où les propriétaires et les capitalistes puisent leurs revenus peuvent grandir, tandis que ceux qui servent à maintenir la classe ouvrière diminuent.

« D'où il s'ensuit que la cause même qui accroît le revenu net d'un pays, peut, en même temps, activer l'accroissement de la population et diminuer son bien-être. » (5).

Ricardo espère enfin, que l'amélioration toujours plus grande des machines sera apte, un jour, à compenser la misère provoquée par la diminution des produits bruts, et il écrit :

(5) D. Ricardo. « Principes de l'économie politique et de l'impôt », traduit de l'anglais par. C. Debyseé, Paris 1934, page 211.

« Si l'impulsion donnée au travail par les machines pouvait tellement accroître le produit net d'un pays, qu'il n'en résultât aucune diminution dans le produit brut (j'entends la quantité des marchandises, non la valeur), la situation de toutes les classes pourrait alors s'améliorer. » (6).

K. Marx s'occupe longuement, dans ses œuvres, du problème du chômage ; mais il le lie à toute sa doctrine socialiste et à sa critique du capitalisme.

L'attitude de K. Marx devant le problème du chômage technologique pourrait être définie brièvement de la manière suivante :

Le capital qui sert à la production se divise en deux parties : capital constant et capital variable. Ce dernier sert comme fonds de salaires, tandis que le premier est investi dans les immeubles, machines, matériaux, matières premières, etc...

Le rapport de ces deux parties du capital est à chaque moment déterminé par l'état de la technique.

La composition organique du capital (« Organische Zusammensetzung des Kapitals ») change avec le développement de la technique, et comme la technique progresse toujours, le capital constant s'accroît et le capital variable, servant à payer les salaires, diminue.

Marx conclut donc, que le machinisme, dans l'économie capitaliste, fait naître un chômage chronique qui ne cessera de s'accroître (7).

Le Prof. F. Oppenheimer (8) combat la théorie de Marx. Il démontre qu'il faut chercher le manque d'équilibre non

(6) Idem, page 317.

(7) K. Marx. « Das Kapital », Hambourg 1909, T. I, 587-588.

(8) François Oppenheimer. « Systeme der Soziologie ». T. II, Der Staat, Jena 1927, page 1100.

pas dans la forme de la production (machinisme), mais dans la forme de la propriété agraire, et que c'est cette grande propriété rurale qui forme une armée de réserve de travailleurs.

On voit la misère dans les villes, mais elle naquit dans les campagnes au cours de la période du capitalisme agraire. Le Prof. Oppenheimer voit alors la cause primordiale du chômage, dans l'occupation de toutes les terres par les grands propriétaires fonciers, occupation qui se fit aux dépens de la petite propriété agraire.

Le chômage, tout le système des salaires, de même que l'impossibilité d'adapter la consommation à la production, ne sont que les conséquences des pérégrinations provoquées par l'état de choses mentionné plus haut.

Finalement, le Prof. Oppenheimer arrive à la conclusion, que cet état de choses, qu'il appelle « dissensus capitaliste », n'est dû ni à la machine, ni à la propriété privée, ni à la concurrence, que c'est bien la grande propriété rurale, qui ne permet pas d'établir un processus rationnel de production et d'échange, dans la libre concurrence. Les effets de l'histoire du xiv<sup>e</sup> siècle jouent encore à l'heure actuelle.

La rationalisation technique n'est nullement une chose nouvelle, elle est en quelque sorte la fin de la révolution industrielle. De même qu'autrefois on attribuait le chômage à l'apparition des machines, de même on attribue aujourd'hui surtout à la rationalisation technique le chômage à l'état aigu appelé chômage technologique.

La révolution industrielle était-elle réellement la cause des calamités et de la misère dans les années 1810-1820 ? La chose est niée par beaucoup d'économistes et combattue entre autres par le Prof. Oppenheimer.

Schulze Gävernitz (9), en approfondissant cette question, constate que les écrivains anglais qui assistaient à la naissance de la machine, sont unanimes à dire que la pression du marché mondial était telle, que l'apparition de la machine en fut la conséquence immédiate. L'esprit inventeur seul n'aurait pu suffire. Le rôle de la machine consiste à remplacer le travail humain. Hargreave, qui inventa la machine à tisser en 1767, lui donna le nom de Jenny, prénom de sa fille, car cette machine devait remplacer le travail de la jeune fille.

La main-d'œuvre n'était pas suffisante dans les villes, mais c'est seulement la faim qui obligea le paysan privé de sa terre, à franchir les portes de la fabrique. En Angleterre, ce phénomène put avoir lieu grâce aux « enclosures ». A cette époque-là, la culture du froment rapportait gros, et la grande propriété rurale réussit à convaincre le Parlement, représenté par les grands propriétaires « landlords » de la nécessité de clôturer les propriétés communes (commons) et d'en faire des propriétés privées. Ce fait débarrassait le pays de ses pâturages, mais il le débarrassait en même temps de ses paysans. Le loyer de la terre fut quadruplé et les paysans commencèrent à affluer dans les fabriques. Donc ce ne fut pas la fabrique qui provoqua la misère, mais la misère qui engendra la fabrique. Ce ne fut pas l'ouvrier qui devint le miséreux, mais le miséreux qui devint l'ouvrier. La misère qui, jusqu'alors, existait dans les campagnes à l'état latent, poussa les paysans dans les fabriques et les villes, mais comme cet exode se faisait en masse, les ouvriers furent obligés d'accepter toutes les con-

(9) Schulze Gävernitz. « Die industrielle Revolution ». Tübingen 1931, p. 232.

ditions qui leur étaient dictées par les entrepreneurs après au gain.

En même temps, le capitalisme, contrairement à ses principes, s'engoua de tout ce qui pouvait être vérifié par ses sens et dont le symbole était l'argent. La révolution économique était capable d'effectuer des envois gigantesques aussi bien vers le bien que vers le mal, mais comme toute technique, elle fut neutre. Le fait qu'une fois son ancre jetée, elle s'arrêta au port du « culte de l'argent » et qu'elle provoqua de telles suites, n'explique nullement ni l'apparition, ni la provenance de la machine.

Il n'en reste pas moins vrai que, comme nous le savons, ce furent les machines qui devinrent un objet de haine de la part des ouvriers, et chaque nouvelle invention fut combattue par eux avec acharnement. Mais l'esprit d'invention ne se repose pas, tant qu'il trouve un terrain sur lequel il peut se manifester. Toutefois, cet esprit rencontre très souvent, sur son chemin, différents obstacles, comme par exemple un serment du corps de métier des ouvriers en papeterie, lequel disait ce qui suit : « Travaillant en tant qu'ouvriers réunis dans un corps de métier, nous ne permettrons pas qu'on supprime ce qui était déjà et qu'on crée quelque chose de nouveau. » (10).

Mais ce ne sont pas seulement les ouvriers qui sont contre les progrès techniques. Voici quelques exemples de critiques venant d'autres sphères.

Thiers, fameux homme d'Etat, consulté par le roi des Belges, au sujet de la création de la ligne de chemin de fer Anvers-le Rhin, se prononça négativement. Le chemin

(10) « Bei der zünftigen Arbeit nicht Altes ab und nicht Neues aufkommen zu lassen ».

de fer, d'après lui, devait entraîner nécessairement la faillite des propriétaires de diligences et de bateaux, ruiner le commerce de charbon et épuiser les réserves de fer.

Disons encore que la Haute Chambre de Médecine en Bavière protesta au nom de la santé publique contre l'introduction des « chars » mus par la vapeur. D'après cet aéro-page, le mouvement accéléré qu'ils donneraient, provoquerait nécessairement toutes sortes de maladies mentales, et, même les observateurs d'occasion, risqueraient fort d'en être victimes ; c'est pourquoi l'élévation d'une clôture haute de 5 pieds des deux côtés de la ligne leur paraissait nécessaire (11).

A l'heure qu'il est nous pouvons observer aussi une hostilité marquée à l'égard des machines économisant le travail humain. Cette hostilité existe aussi à l'égard de la rationalisation technique. C'est cette rationalisation qu'on accuse de provoquer la surproduction actuelle, dont la conséquence immédiate est le chômage.

## § 2. LA THÉORIE DE L'ÉQUILIBRE DE M. BOUNIATIAN ET THÉORIE DU CHOMAGE DE M. LEDERER

Pour exposer l'état actuel de la question de l'influence de la rationalisation et du machinisme sur le chômage, il nous semble indiqué de citer ici la polémique de M. Bouniatian avec M. Lederer.

Cette polémique est très caractéristique et embrasse toutes les données du problème. M. Bouniatian représente les optimistes, c'est-à-dire qu'il croit à la compensation, à une

(11) A. Damaschke. « Geschichte der Nationalökonomie », 1918, page 30.

tendance vers l'équilibre, tandis que M. Lederer défend le point de vue des partisans de la théorie du chômage technologique.

A première vue, le machinisme et la rationalisation semblent avoir pour résultat, une grande économie de travail de l'homme, c'est pourquoi nous voyons un rapport très intime entre l'emploi et la rationalisation, ce qui finalement porte quelquefois à conclure que le chômage en découle presque exclusivement.

Un point de vue que partagent tous les économistes, dont le professeur Lederer, se fait l'écho dans l'avant-propos de son « Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit » (12), est que la question du progrès technique et de son influence sur la vie économique est une des plus obscures dans la théorie de la dynamique capitaliste.

Evidemment, d'autres facteurs politiques et économiques y ont leur part, mais le manque de données statistiques ne nous permet ni de faire les comparaisons voulues, ni de vérifier nos conjectures théoriques. Le seul et unique moyen serait de recourir aux enquêtes spéciales, concernant les travailleurs ayant perdu leur travail par suite de la rationalisation.

Cette méthode permettrait de nous rendre compte de la durée de leur chômage involontaire et de savoir si, dans la suite, ils ont été employés dans leur spécialité ou dans une autre. Malheureusement, de telles enquêtes n'en sont qu'à leur début et n'ont encore été entreprises que dans quelques pays.

(12) E. Lederer. « Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit ». Tübingen 1933, p. III.

Pour analyser ce problème économique, c'est-à-dire la répercussion du machinisme et de la rationalisation sur le chômage, il nous faut supposer qu'au moment de l'application de la rationalisation, d'autres facteurs n'influent nullement sur le changement dans l'emploi.

Nous nous demandons si une loi de l'équilibre économique se fait sentir dans l'état de l'emploi, c'est-à-dire si, et comment, les ouvriers congédiés par suite du progrès technique, trouvent du travail.

Le professeur Bouniatian (13), dans sa polémique avec le Professeur Lederer, nous fournit la réponse suivante :

« 1° D'abord, s'il s'agit de l'introduction de machines qui suppriment du travail, une partie de ces ouvriers trouvera de l'occupation à la construction et à l'entretien de ces mêmes machines.

« 2° Ensuite, et sauf pour les produits dont le débit est strictement limité et la production monopolisée, l'accroissement de la productivité du travail, soit par suite de l'introduction des machines supprimant du travail, soit par suite d'une meilleure organisation de la production ou d'une meilleure utilisation de la force du travail (rationalisation) a pour conséquence une augmentation des produits en même temps qu'une baisse des prix qui en assure l'écoulement.

« Cette augmentation des produits est d'ailleurs inévitable sous le régime de la libre concurrence, car les producteurs qui, les premiers, introduisent les procédés nouveaux ont tout intérêt à étendre leur production et à tirer tout avantage possible de leur position. L'augmentation en

(13) M. Bouniatian, « Les progrès techniques et le chômage », dans la Revue Internationale du Travail, Genève 1933, 111.

question de la production occupera une autre partie des ouvriers rendus, par ailleurs, superflus, par suite de la productivité du travail.

« 3° L'accroissement de consommation de ces produits nécessitera une augmentation des matières premières et accessoires pour leur fabrication, et le transport et la distribution de la production accrue procureront à leur tour du travail additionnel. »

Pour prouver son raisonnement, M. Bouniatian s'appuie sur l'hypothèse suivante :

« Supposons qu'une fabrique ait 150 ouvriers qui sont rétribués à raison de 40 francs par jour. Chacun fabrique 10 pièces à 5 francs. Les ouvriers reçoivent pour leur travail :

150 × 40..... 6.000 francs

L'entrepreneur 150×10×5... 7.500 —

Le gain a été..... 1.500 —

La rationalisation fut introduite.

La fabrique n'occupe que 100 ouvriers qui touchent 40 francs par jour et qui fabriquent 15 pièces à 5 francs.

Les ouvriers ont reçu pour leur travail :

100 × 40..... 4.000 francs

L'entrepreneur 100×15×5... 7.500 —

Le gain a été de..... 3.500 —

Donc 2.000 francs en plus.

Cinquante ouvriers qui avaient gagné 40 francs par jour se sont trouvés de ce fait sans travail. Mais comme les frais de production ont diminué, le prix a diminué aussi et a été

fixé à 3 et 2/3 de francs. En conséquence, l'entrepreneur reçoit seulement 5.500 francs, donc il réalise un gain de 1.500 francs, mais les consommateurs gagnent là-dessus 2.000 francs.

Ces derniers, avec cet argent, achètent d'autres objets fabriqués et, de cette façon, augmentent la production générale. Il est donc assez facile aux ouvriers congédiés de trouver du travail, car la demande n'est pas en baisse. Et comme le maniement d'une machine n'exige pas de qualifications spéciales, les ouvriers s'adapteront aux nouvelles conditions. Il n'en résultera certains dommages que pour les ouvriers spécialisés. Il ne faut pas exclure l'hypothèse que le salaire moyen peut être en hausse. »

Tel est le raisonnement du Professeur Bouniatian, et auquel le Professeur Lederer oppose le suivant :

Les progrès techniques dans l'industrie nécessitent qu'un capital supplémentaire soit immobilisé. Ces capitaux n'alimentant plus certaines branches de l'industrie (non rationalisées) ces dernières sont obligées de réduire le nombre de leurs ouvriers. Ce phénomène dure jusqu'au moment où l'épargne remplace le capital faisant défaut. Quant à l'industrie, dans laquelle le capital supplémentaire existe sous forme de machines, la production augmente, ce qui entraîne le congédiement d'une partie des ouvriers. Le chômage est provoqué ainsi de deux côtés. Et, continue le Professeur Lederer, même si les profits supplémentaires des entrepreneurs et les économies des consommateurs avantagés par le progrès technique sont employés à renforcer et à activer la demande de biens de consommation, cette demande se substituera simplement à celle des ouvriers congédiés, car ces ouvriers ont cessé d'être des consommateurs.

De cette manière-là le circuit économique se fermera, en laissant dehors les chômeurs. Et, dit M. Lederer, poursuivant son raisonnement, même si les producteurs et les consommateurs voulaient investir leur pouvoir d'achat supplémentaire en biens-capitaux, en nouveaux moyens de production, ils pourraient éventuellement faire appel aux ouvriers congédiés ; mais il faudrait alors avoir des réserves, des moyens de production appropriés, c'est pourquoi la dite demande de biens-capitaux ne s'adressera pas directement aux ouvriers congédiés mais à leurs anciens fournisseurs, qui adapteront en conséquence leurs installations productives à cette nouvelle demande, de sorte que, ici encore, la demande des capitalistes ou des épargnants se substituera à celle des ouvriers congédiés qui resteront définitivement en chômage.

\*  
\*\*

M. Bouniatian analyse l'un après l'autre les reproches du Prof. Lederer. Ce dernier, dans sa première objection contre la théorie d'équilibre, déclare que l'introduction subite des machines, en immobilisant les capitaux, fait disparaître l'équilibre ; le manque de capital circulant se faisant sentir, l'employeur n'a pas de quoi entretenir les ouvriers.

Cette objection n'est pas fondée, car, tout d'abord, il faut construire ces machines qui provoquent une plus grande production. Et elles seront construites par l'affectation à leur construction, d'une part du capital et de la force ouvrière existants, aux dépens de la production d'autres biens productifs ou de biens de consommation. La réalisation de ces nouvelles machines ne sera donc accompagnée d'aucun

chômage. Au contraire, elle entraînera une augmentation des prix d'autres biens, ainsi que de l'intérêt et des salaires. Le fait mentionné ci-dessus est dû à la plus grande demande, c'est pourquoi, après la construction des machines perfectionnées, le capital et le travail, tenus tout d'abord à l'écart des autres biens, y reviennent dans la suite. Donc au point de vue de l'économie sociale, les nouvelles machines n'amoindrissent en rien le capital circulant et la demande des ouvriers.

La deuxième objection du Prof. Lederer est que si le pouvoir d'achat supplémentaire des producteurs et des consommateurs équilibre seulement la demande des biens de consommation des ouvriers congédiés, ces derniers restent de nouveau sans travail.

Deux cas peuvent se présenter : 1° Si la demande supplémentaire exige d'autres produits, que ceux qui ont été réclamés auparavant par les ouvriers congédiés, alors il faudra pour satisfaire cette nouvelle demande les occuper aussi ; 2° Mais si la demande exige les mêmes produits, il faudra compter alors dans les premiers temps du chômage avec le fait que les ouvriers congédiés n'influeront pas sur la baisse de la consommation grâce aux allocations, à l'épargne, au crédit ; donc le pouvoir d'achat supplémentaire aura pour effet que les producteurs seront obligés de réembaucher les ouvriers congédiés.

M. Lederer suppose aussi que, si les entrepreneurs et les consommateurs au lieu de profiter du surplus donné par le progrès technique, voulaient réembaucher les ouvriers congédiés, on constaterait un manque de moyens appropriés de production.

Mais le Professeur Bouniatian pense que les gains réa-

lisés ainsi seront suffisants pour donner du travail aux ouvriers, et pour créer en même temps, à l'aide de ces ouvriers, les moyens de production nécessaires.

Le pouvoir d'achat, obtenu par les services rendus à l'économie sociale, est assez fort pour diriger les forces de production là où la nécessité de leur présence se fait sentir, aussi bien que pour créer, selon les besoins, les biens de consommation ou les moyens de production. Il n'y aura pas de difficultés en ce qui concerne la production, parce que la main-d'œuvre s'adapte à n'importe quel travail.

D'après M. Lederer (14), la demande de travail est limitée par le capital. Mais on peut répondre que dans les pays qui souffrent de la pénurie des capitaux, le chômage devrait se trouver à l'état chronique ; et pourtant, il n'en est rien, car dans ces pays-là les jours de travail sont plus longs et par suite du manque d'outils perfectionnés on a recours au travail manuel. On peut dire, que le capital augmente la productivité du travail, tandis que sa diminution amoindrit le produit du travail, mais n'en réduit nullement la demande.

Il nous faut étudier encore un autre reproche : les améliorations continuelles déprécient les outils les plus usagés avant leur amortissement, dit M. Lederer. On en conclut que les pertes qui en découlent l'emportent de beaucoup sur la diminution des richesses, diminution provoquée par les inondations, la guerre, etc...

A ces reproches, M. Bouniatian répond que nous avons affaire ici à une certaine perte subie surtout par les propriétaires des installations les plus usagées.

(14) E. Lederer. « Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit ». Tübingen 1931, page 61.

Comme nous avons pu le voir, les anciennes corporations, organisations des artisans, avaient eu recours déjà à certaines garanties dans ce domaine. Actuellement, on fait breveter les inventions, afin de retarder les applications de la rationalisation, jusqu'au moment où il sera possible d'amortir les anciennes installations. Mais ici aussi la loi de l'équilibre compense ces pertes. Les propriétaires d'outils démodés sont obligés, à cause de la concurrence, de vendre à meilleur marché, les consommateurs en profitent donc.

Il est vrai que les progrès techniques, en immobilisant les capitaux, contribuent aux fluctuations périodiques de la vie économique ; mais en influant sur la baisse des prix ils contribuent également à la hausse économique. La baisse des prix, qui accompagne le progrès technique, découle de l'amoindrissement des frais de la production.

Le Professeur Bouniatian, désirant prouver que le progrès technique est étroitement lié au progrès économique, donne certains chiffres, dont nous citerons quelques-uns. (15).

Dans les années 1900-1928, la force mécanique passa aux Etats-Unis de 70 millions de H. P. à 1.026 millions. Donc elle augmenta de 1.366 %.

Dans la même période, à peu près, le nombre des ouvriers s'éleva de 29 millions à 48,8 millions et par rapport à toute la population de 38,2 % à 39,8 %.

Dans les années 1900-1927, le salaire horaire moyen augmenta de 190,5 % et les prix des marchandises de 46,3 %.

Le rendement de travail dans les années 1899-1913 augmenta de 1,16 % et de 1921 à 1927 de 7 %.

(15) op. cité plus haut.

En se basant là-dessus, M. Bouniatian arrive à conclure que le progrès technique n'engendre nullement la surproduction et le chômage, il est plutôt un facteur important dans la hausse de la consommation et de l'activité économique.

### § 3. LES EFFETS DIFFÉRENTS DE LA RATIONALISATION SUIVANT LES EMPLOIS

Voyons maintenant quel est l'aspect de notre problème dans le domaine des faits.

Dans son étude sur « l'emploi et le chômage » (16), le Bureau International du Travail, nous fournit des données multiples.

En 1927, la section anglaise d'Association Internationale pour le Progrès social a fait dans 17 entreprises qui ont introduit chez elles la rationalisation, une enquête sur le sujet : « L'influence de la rationalisation sur le marché du travail ». Cette enquête a permis de constater que dans la majorité des cas l'introduction des machines et la rationalisation de l'industrie n'a pas provoqué le chômage : soit à cause de l'augmentation de la production, soit par le fait que les ouvriers congédiés, et dont le travail fut remplacé par des machines, ont pu retrouver du travail dans d'autres branches d'industrie (nouvelles ou déjà existantes).

En ce qui concerne l'introduction de la rationalisation industrielle (standardisation), MM. Hans Renold ont présenté quelques données intéressantes montrant que le processus avait surtout provoqué le remplacement d'ouvriers

(16) Le Bureau International du Travail, Genève 1931. « Aspects sociaux de la rationalisation, page 255.

semi-qualifiés par des ouvrières. Ils ont fait à ce sujet la déclaration suivante :

« Nous occupons actuellement le même nombre d'ouvriers qualifiés qu'en 1913, et la plupart sont employés au même travail : la fabrication des outils et l'entretien de l'outillage. En outre, le pourcentage de ces ouvriers, dans le nombre total de nos employés, est le même qu'en 1913, bien que la production de la fabrique ait augmenté de 30 à 40 pour cent. »

Voici d'ailleurs les chiffres fournis par cette entreprise. (17).

| Année | Total des hommes | Ouvriers qualifiés | Hommes                                |                                       |                          | Femmes |
|-------|------------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|--------|
|       |                  |                    | Machi-<br>nistes<br>demi<br>qualifiés | Travail-<br>leurs<br>non<br>qualifiés | Employés<br>de<br>bureau |        |
| 1913  | 1.000            | 250                | 380                                   | 300                                   | 100                      | 310    |
| 1927  | 680              | 250                | 185                                   | 85                                    | 160                      | 680    |

Il en résulte que MM. Hans Renold employaient en 1927 50 personnes de plus qu'en 1913, mais que la proportion des ouvrières aux travailleurs hommes a passé de 31 à 100. Le nombre des employés de bureau (hommes) a augmenté, mais celui des ouvriers semi-qualifiés et non qualifiés a considérablement diminué.

Le tableau suivant, dont nous aurons à nous occuper, nous fournit des données très intéressantes en ce qui concerne l'augmentation de production et l'état d'emploi dans les principales branches d'industrie aux Etats-Unis (18) :

(17) Bureau International du Travail. « Les aspects sociaux de la rationalisation », Genève 1931, page 254.

(18) Op. cité, page 87.

| Branches                  | Nombre des ouvriers<br>(en milliers) |        | Indice pour l'année 1926<br>Indice pour l'année 1900 = 100 |            |                          |
|---------------------------|--------------------------------------|--------|------------------------------------------------------------|------------|--------------------------|
|                           | 1900                                 | 1926   | Ouvriers                                                   | Production | Rendement par<br>ouvrier |
| Agriculture . . . . .     | 10.700                               | 10.700 | 100                                                        | 153        | 153                      |
| Industrie minière . . . . | 600                                  | 1.050  | 175                                                        | 348        | 199                      |
| Fabrique . . . . .        | 5.300                                | 9.950  | 189                                                        | 268        | 142,5                    |
| Chemin de fer . . . . .   | 970                                  | 1.860  | 192                                                        | 299        | 156                      |
| Norme moyenne . .         | 17.570                               | 23.560 | 134,5                                                      | 236        | 176                      |

Nous pouvons donc voir que, tandis que le nombre des ouvriers dans la période 1900-1926 a augmenté, en moyenne de 34,5 %, la production, dans la même période, a augmenté de 136 %, et le rendement par tête, en moyenne de 76 %.

C'est dans la production et le rendement de l'industrie minière qu'on constate la plus grande augmentation, bien que, par rapport aux autres branches, le nombre des ouvriers y ait moins augmenté.

Le nombre des ouvriers agricoles est resté sans changement, bien que la production rurale et le rendement par ouvrier aient augmenté de 53 %.

Tout cela semble prouver que c'est de la question agraire que dépend l'assainissement du marché du travail.

Alors que dans l'industrie minière et les chemins de fer nous pouvons observer une augmentation du nombre des ouvriers, dans l'agriculture le nombre reste le même pendant un quart de siècle. Une faible demande de main-d'œuvre dans l'agriculture influe donc sur la baisse des salaires de cette catégorie de travailleurs manuels, sur la baisse

des prix des produits agricoles, ce qui entraîne également la diminution de la production agricole, et provoque, en conséquence, le chômage dans les campagnes, et l'exode des ouvriers agricoles dans les villes.

Cette main-d'œuvre à meilleur marché influe sur la réduction des salaires et des frais de production dans l'industrie ; ce qui entraîne également l'augmentation de la production industrielle, au détriment de la production agricole. C'est là qu'il faut chercher une des principales sources du chômage.

Il est aussi hors de doute que dans chaque production, le gaspillage a une répercussion sur l'emploi ; ce qui fait qu'une certaine somme d'énergie sociale se trouve congelée et a sur le chômage une plus grande influence que le machinisme et la rationalisation. Le gaspillage n'est, dans la production, qu'une dépense d'énergie infructueuse et diminue le revenu national d'un pays, ce qui influe à nouveau sur l'état d'emploi.

Il est difficile de tirer des conclusions définitives des données statistiques qui ne tiennent pas compte de l'influence de la rationalisation sur le marché du travail.

Les raisonnements théoriques nous ont prouvé que la rationalisation, à condition qu'elle soit intégrale, ne peut être la cause d'un chômage stable et de longue durée.

---

## CHAPITRE III

### **LA RATIONALISATION ET LA DUREE DU TRAVAIL**

---

#### SECTION I

#### **L'historique de la réduction progressive de la durée du travail**

La durée du travail représente un problème fondamental de l'organisation industrielle. Il n'est pas aisé, cependant, de considérer impartialement et objectivement ce sujet, qui est souvent une cause de luttes politiques et de conflits entre le Capital et le Travail. L'intérêt provoqué par ce problème, parmi les associations ouvrières, trouve une explication dans les faits qui ont eu lieu durant la première phase du développement industriel. Sous la pression de l'opinion publique, on réduisit la durée du travail. La journée de travail qui au début du xix<sup>e</sup> siècle, était de douze à seize heures, a été ramenée, au début du xx<sup>e</sup> siècle, à huit ou dix heures suivant l'industrie. La dernière réforme générale à ce sujet est due au Traité de Versailles et à la Conférence de Washington, grâce auxquels on a établi la journée de huit heures. Ces mesures, d'une considérable importance sociale, assuraient à la classe ouvrière un repos mérité après le travail, ainsi qu'une part à la vie culturelle.

Toutes ces dispositions rencontrèrent cependant une forte opposition de la part de certains employeurs, ceux-ci étant persuadés que la longue durée du travail est une des conditions de production abondante et à bon marché. Une longue durée de travail était considérée par eux comme une nécessité inéluctable. On soutenait que les grands investissements rendus nécessaires par le machinisme pouvaient être amortis uniquement par la prolongation de la journée de travail. On affirmait aussi qu'une réduction de la journée de travail provoquerait l'accroissement du coût de la production et, par là-même, une hausse des prix. Il y aurait à craindre que, si la réduction de la journée de travail ne se faisait pas simultanément dans tous les pays, celui qui adopterait une journée de travail abrégée ne vît ses débouchés se restreindre.

Mais certains entrepreneurs audacieux ont risqué l'expérience: ils ont réduit la durée du travail à huit heures avant la mise en vigueur des lois qui y sont relatives ; cela leur a rapporté des profits. Enfin, ces entrepreneurs qui, tout d'abord, s'opposaient à la réduction de la durée du travail, alléguant que cela ferait diminuer, au début, la production, comprirent avec le temps (pendant lequel se sont régénérées les forces vitales et intellectuelles en devenant un facteur plus important du travail) que grâce à une meilleure organisation du travail, il leur serait possible de compenser les pertes éventuelles dues à la réduction de la durée du travail (1).

En général, la situation de l'ouvrier s'est améliorée malgré tout depuis, disons, l'année 1850. La réduction de la journée de labeur représente un grand progrès de civilisa-

(1) John Rae: *Eight Hours for Work*, p. 13, Londres 1894.

tion, accru encore par le haut niveau de vie de l'ouvrier ; la consommation du producteur salarié augmenta et il en résulta un accroissement de la production et une progression de la rationalisation.

## SECTION II

### **Conditions de cette réduction**

Le problème de l'influence de la rationalisation sur la durée du travail se présente sous deux aspects. On examine si le développement de la technique a exercé une influence sur la réduction de la durée du travail, ou si, par exemple, la journée de huit heures a forcé les entrepreneurs à rationaliser leurs entreprises, afin de pouvoir maintenir leurs bénéfices au même niveau, malgré la journée de huit heures et le maintien des salaires inchangés.

Nous sommes en présence des influences réciproques de deux facteurs dont chacun peut être simultanément une cause ou un effet. Il faudrait chercher la solution de ce problème sous un autre aspect que ceux que nous avons mentionnés ci-dessus.

La durée réduite du travail peut résulter des rapports associés des patrons et des travailleurs sur la marche du travail. L'amélioration du système de travail s'exprimant dans la réduction de sa durée, ne peut avoir lieu sans leur coopération. Pendant la lutte pour la journée de travail réduite, les ouvriers changèrent d'idéologie, ils commencèrent à comprendre l'importance de la coopération et s'intéressèrent au problème de l'organisation du travail, sans quoi les améliorations ne seraient pas possibles.

En même temps, l'inertie des patrons est vaincue; leur intelligence fait un effort sérieux pour maintenir et développer la production, même dans les cas où ils accordent une réduction du travail. Ce fait est un nouveau facteur de relations à l'intérieur de l'entreprise. Seule, la collaboration permettait une réduction nouvelle de la durée du travail. C'est donc le problème de la « bonne volonté » qui est prépondérant dans cette question.

Il n'est pas possible de délimiter la durée du travail sans traiter

- a) les conditions psychologiques, et
- b) les conditions matérielles qui influent à un haut degré sur la marche du travail.

### § 1. — LES CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES

Sans tenir compte de la joie ou de l'aversion devant le travail donné, on ne saurait établir aucune limite indiquant où commence la lassitude physiologique qui est plus exactement psycho-physiologique. Le surmenage nerveux ou à base psychique est un mal plus menaçant et bien plus répandu que la fatigue physique.

Il faut chercher la source de la lassitude dans les causes suivantes :

- 1° Le manque d'initiative ;
- 2° La répétition du même mouvement ;
- 3° Le manque d'attention.

Cependant, dans la recherche d'une méthode plus rationnelle de travail, l'individu acquiert cette espèce de tension agréable, dont l'immédiate conséquence est que le travail paraît moins pénible. De cette façon, le plus simple

effort, répété continuellement, et n'exigeant point d'énergie créatrice peut — grâce à la rationalisation — devenir une cause de joie. La joie créatrice est donc remplacée par une autre. La satisfaction au travail dépend cependant des conditions, aussi bien techniques que hiérarchiques, qui règnent à l'atelier.

Il est en effet facile de comprendre que la nécessité peut éveiller l'esprit d'invention ; par contre, on ne peut concevoir pourquoi l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise (dont dépend avant tout le problème de réduction de la durée du travail) ne se réalise généralement que sous le coup de pressions extérieures. Cela s'explique seulement par le fait que la direction des entreprises est le plus souvent entre les mains de gens incompetents en matière d'organisation et de direction scientifiques du travail.

## § 2. — CONDITIONS MATÉRIELLES

Il faut encore parler des conditions matérielles de la réduction de la durée du travail.

Nous négligeons les cas où les aspirations rationalisantes, provoquées par la réduction de la durée du travail, se marquent seulement par une intensité plus grande du travail, sans l'introduction d'amélioration technique et d'organisation. Les directeurs de ces entreprises ne se rendent pas compte que le but de la rationalisation proprement dite n'est pas d'obtenir un plus grand rendement dans une unité de temps considérée par rapport à l'augmentation d'usure de l'énergie biologique, mais plutôt de faire augmenter le rendement, avec la même quantité d'énergie, grâce à une organisation et une direction convenables.

Le développement du travail humain est caractérisé par l'accroissement de production, mais il n'est pas provoqué par l'augmentation de l'intensité. Par exemple: une tisseuse produit actuellement deux mille fois plus qu'il y a cent ou cent cinquante ans, ce n'est pas à cause de la plus grande intensité de son travail, mais c'est grâce à l'amélioration de l'outillage et des méthodes de travail (2).

Il est utile de constater dès à présent que les études psychotechniques sur la durée « optima » du temps de travail sont encore trop incomplètes pour pouvoir se prononcer sur l'acceptation d'une telle ou telle durée de travail fixée d'avance.

Nous savons que le régime des heures supplémentaires appliqué pendant la grande guerre pour augmenter la production a dû être aboli, le rendement général en étant diminué.

La rationalisation accorde une grande importance à la question du temps libre d'un travailleur : le temps libre donnant à un travailleur la possibilité d'un repos et d'une utilisation convenable de son salaire, en lui permettant en même temps de se perfectionner dans son métier, mais elle ne reconnaît pas la nécessité de l'égalité de la durée de travail dans les différentes branches d'industrie.

Or, d'après le point de vue de la rationalisation pure, la détermination de la durée du travail doit se faire en se basant sur l'effort accompli, en recherchant pour chaque action « l'optimum de la durée du travail ». Cet optimum ne sera pas toujours le même, parce qu'il dépend avant tout du genre de travail. Il faut seulement penser à la

(2) Professeur R. Kobatsch « Wirtschaftlichkeitslehre », Vienne 1928, page 113.

grande différence existant entre le travail d'un mineur, d'un vendeur et d'un tisserand. La durée du travail optimum sera alors pour ces trois branches tout à fait différente.

Chaque travail consomme une certaine quantité d'énergie ; l'excès de sa consommation surmène l'organisme, mais, au contraire, l'énergie non employée est une perte, aussi bien pour l'individu que pour toute la société. La quantité de travail est limitée par les symptômes de la lassitude et du surmenage ; on peut éviter la première par un bref repos ou bien un ralentissement du rythme du travail ; le second par un long repos, c'est-à-dire, le sommeil. La fatigue provoque la destruction des éléments indispensables au fonctionnement normal de l'organisme, ainsi que l'accumulation d'éléments nuisibles, les toxines. On obtient l'équilibre en gardant un rythme favorable au travail, celui qui convient le mieux à l'organisme humain.

L'individu use son énergie à exécuter des mouvements nécessaires et à vaincre des difficultés éventuelles de travail comme : rester debout pendant le travail, la tension de la vue et de l'ouïe, etc... Le premier cas dépend de la quantité de mouvements productifs, les autres de la durée de certains travaux. La réduction du temps de labeur diminue l'absorption de l'énergie servant à vaincre les difficultés des métiers, donc une majeure part d'énergie reste disponible pour les mouvements productifs. Ainsi, théoriquement, la diminution des heures de travail sert à économiser plus d'énergie disponible puis, par cela même, à obtenir un plus grand rendement et par conséquent une plus forte production.

Entin, dans une entreprise donnée, la durée du travail ne dépend pas de l'intensité du travail d'une personne prise séparément, elle dépend de l'intensité du travail total, ainsi que de la manière dont on a utilisé la présence de tous. Car malgré l'application des méthodes scientifiques au travail d'un ouvrier, on n'est pas parvenu jusqu'ici à éliminer le gaspillage des efforts et du temps dans l'ensemble d'un établissement ; or, tout cela augmente inutilement les frais généraux de la production qui servent de base aux calculs des pertes et profits.

Dans chaque entreprise, la force humaine mise à part, nous avons affaire avec des facteurs inertes tels que : les matières premières, les machines, etc... Mais, tandis que pour les facteurs inertes on cherche à appliquer le principe d'utilisation dite « optima », pour les facteurs humains il y a quelquefois une tendance à les utiliser au maximum. En même temps, suit un mauvais partage du capital circulant entre les frais généraux et les salaires. Dans les premiers, nous groupons les frais de l'administration, l'intérêt, les assurances, les contributions, etc...

Les frais généraux ne dépendent pas du degré d'activité de la fabrique. Répartis sur l'unité productrice ils sont très élevés ; les entrepreneurs sont donc souvent tentés, pendant la marche de la production, de diminuer ces frais par une augmentation de la durée du travail.

Mais cette solution nous paraît irrationnelle et par trop simpliste. Il est plus désirable et plus logique de rechercher les causes de l'augmentation des frais généraux et, après les avoir trouvées, d'appliquer un remède approprié. Quand on aura supprimé le gaspillage par exemple dans les frais de l'administration de l'entreprise, l'entrepreneur

ne sera pas obligé de recourir à une prolongation de la journée de travail. D'ailleurs, le profit d'une telle prolongation est très problématique : l'expérience a démontré qu'il est en proportion inverse de la durée du travail. L'exemple suivant nous le démontre.

Le professeur Ernest Abbe (3) a étudié, dans la fabrique d'instruments d'optique de Charles Zeiss, à Jéna, en 1900, une réduction de travail de neuf à huit heures. Afin d'observer le rendement du travail, on a choisi 233 ouvriers du même ressort, et l'on a comparé leur production (nombre de pièces ou salaire correspondant) de l'année précédant l'introduction de la journée de huit heures, à celle du nouveau règlement. Le résultat fut le suivant :

| Année             | Nombres<br>d'heures | Pour des salaires<br>par tête et<br>par heure |         |             |
|-------------------|---------------------|-----------------------------------------------|---------|-------------|
|                   |                     | Salaires                                      | Rapport |             |
|                   |                     | M.                                            | M.      |             |
| 1899/1900 . . . . | 559.169             | 345.899                                       | 61,9    |             |
| 1900/1901 . . . . | 569.589             | 366.484                                       | 71,9    | 100 : 116,2 |

Malgré la réduction de la journée de travail, il s'ensuivit que les ouvriers, grâce à une activité plus intense, fournirent un surplus de production ; au lieu de 12 % (pour compenser la réduction d'une heure de neuf à huit heures) 16,2 %, on obtient alors un surplus de 4,2 %. Parallèlement, on s'enquit de la consommation du courant électrique mouvant les machines durant ces périodes, les résul-

(3) Cité dans la « Durée du travail ». Stanislas Bienkowski, dans « Revue d'Organisation », juillet 1936, page 234.

tats furent affirmatifs. La consommation du courant électrique en une journée de huit heures de travail, présenta un surplus de 12 % en comparaison de la journée de neuf heures.

Les enquêtes témoignent infailliblement de l'existence d'une stricte liaison entre le temps de labeur et son rendement. L'abréviation du temps de travail augmente son rendement.

L'accroissement du rendement est relativement supérieur au décroissement de la production, causé par la réduction de la journée de travail. Evidemment, cela dépend, dans une certaine mesure, du genre de travail et de ses conditions extérieures.

#### REMARQUE

##### *Nouvelles tendances de la réduction de la durée du travail*

Ces dernières années sont marquées par une importante tendance à la réduction de la durée du travail, qui résulte du fait que le développement de plus en plus rapide du progrès technique, exige une réadaptation de la durée du travail.

Ainsi, il faut noter en France l'institution légale de la semaine de travail de 40 heures (assouplie depuis).

En Grande-Bretagne aussi, l'institution de la semaine de cinq jours, ou toute autre réduction de la durée du travail, a réalisé de nouveaux progrès, chaque fois les taux des salaires ont été maintenus.

Parmi les cas cités dans l'année sociale 1936-1937, nous mentionnerons le suivant : Dans une allocution prononcée le 5 novembre 1936 devant les membres du « Rotary Club » de Manchester, Sir Charles A. Mander a examiné si la

durée du travail pouvait être réduite sans entraîner une perte pour l'industrie, et il a exposé ensuite comment l'amélioration de l'organisation du travail avait permis à l'entreprise dont il est propriétaire, d'instituer la semaine de quarante heures, sans réduire ni les salaires ni le nombre des travailleurs

Aux Etats-Unis, le Congrès annuel de la Fédération américaine du Travail de novembre 1936 a adopté une résolution invitant le Parlement fédéral à voter une loi qui institue la semaine de travail de trente heures.

Pour cela, les employeurs ont exprimé leur point de vue lors de l'assemblée annuelle de l'Association nationale des Industriels (New-York, décembre 1936), dans la déclaration de principe suivant : « Sous notre régime industriel, les salaires ont été augmentés, la durée du travail a été réduite et, parallèlement, les conditions de vie ont été sensiblement améliorées. Ce progrès a été rendu possible par l'amélioration des méthodes utilisées dans les différentes industries. Nous estimons que cette amélioration se poursuivra sous le régime américain de la libre entreprise, et que les modifications des salaires et de la durée du travail s'opéreront au fur et à mesure que le perfectionnement des méthodes de production le permettra » (4).

---

(4) « Durée du travail ». L'année Sociale, 1936-1937, B. I. T., Genève, page 88.



## CHAPITRE IV

### RATIONALISATION ET SALAIRES

---

#### SECTION I

##### Le taux des salaires et la rationalisation

###### § 1. — L'INFLUENCE DU MACHINISME SUR LE SALAIRE

D'une manière générale, le revenu national s'accroît sous l'influence du progrès technique. Les industries rationalisées et mécanisées fournissent de nouvelles quantités de biens à répartir parmi les différentes couches de la société. L'augmentation du revenu national due à ces deux facteurs échoit, en partie, aux entrepreneurs et aux financiers, sous forme de l'augmentation des dividendes et des intérêts, en partie aux consommateurs (et, par conséquent, aussi aux ouvriers) sous forme d'abaissement des prix, plus rarement sous forme d'augmentation des salaires et des appointements.

Sous l'influence du progrès technique, le taux des salaires et l'état des emplois subissent une variation ; confrontés avec le revenu national accru par le progrès technique, ils nous donnent la participation de l'ouvrier au revenu national modifié.

Le rendement du travail, augmenté par suite du progrès technique, provoque en principe une tendance à la baisse des salaires au moyen de :

- a) la diminution de l'état d'emploi ;
- b) l'action de la loi de substitution ;
- c) le remplacement des ouvriers.

1° Le progrès technique amplifie le rendement du travail, ce qui signifie, en même temps, l'économie du travail humain. Cela a pour conséquence la diminution de la demande sur le marché du travail, qui influe à son tour sur la baisse des salaires. Dès lors, non seulement le taux des salaires décroît, mais aussi le total des salaires payés subit une diminution ;

2° Quant à la loi de substitution, elle comprend la tendance à faire en sorte que le salaire de l'ouvrier ne soit pas plus haut que les frais de l'entretien de la machine qui peut le remplacer. La machine est alors le facteur qui indique à l'ouvrier les limites extrêmes de son salaire et la limite la plus basse du rendement de son travail ;

3° L'introduction de la mécanisation produit aussi, dans une certaine mesure, un remplacement des ouvriers qualifiés par des ouvriers non qualifiés, ce qui influe aussi d'une manière considérable sur la baisse des salaires.

Toutefois, l'auto-défense des ouvriers contre la baisse des salaires, par la monopolisation du marché du travail (au moyen de la réglementation du taux des salaires par les syndicats professionnels ou par l'Etat), réagit dans le sens contraire. Cette baisse des salaires freinée pendant quelque temps éclate ensuite. Cela se passe ainsi, car les hauts salaires activent le machinisme, qui, à son tour, pro-

voque une baisse des salaires ; cette baisse des salaires arrête de nouveau pour un moment l'introduction de machines nouvelles économisant le travail humain.

Il y a donc une relation directe entre les taux des salaires et le développement du machinisme. Les hauts salaires le favorisent et les bas salaires le temporisent.

Si l'on veut bien comprendre l'influence du progrès technique sur les salaires, il ne suffit pas de considérer uniquement le salaire nominal auquel nous faisons allusion jusqu'à maintenant, mais il faut surtout étudier le salaire réel qui représente le pouvoir d'achat de l'ouvrier. Le salaire réel de l'ouvrier dépend de la branche de production dans laquelle se manifeste le progrès technique. Si le progrès technique, et avec lui la baisse des salaires, se manifestent dans la branche des articles de première nécessité, les pertes résultant de la baisse des salaires sont compensées par l'abaissement du prix de ces articles, et même une certaine hausse du salaire réel peut en résulter. Si au contraire la baisse des salaires se manifeste dans la branche de l'industrie de luxe ou de demi-luxe, ou encore dans le domaine de l'industrie de guerre, il ne peut être question de compenser la réduction subie par les salariés. Dans ces cas, l'abaissement des salaires nominaux équivaut à un abaissement des salaires réels.

Il résulte de ce qui précède que le progrès technique doit se manifester avant tout dans les branches de l'industrie de première nécessité pour que les ouvriers, par suite de la baisse des salaires, n'en souffrent pas.

Ici, nous voyons aussi l'influence du mouvement des prix sur le niveau de vie des salariés, puisque leur bien-être dépend du salaire réel.

## § 2. — L'INFLUENCE DU GASPILLAGE SUR LE SALAIRE

Actuellement, l'attention des organisateurs de la production a été attirée par un élément caché, mais qui renchérit énormément le coût de la production. Il s'agit du gaspillage dans l'industrie, sous ses différentes formes : gaspillage du temps, des matières premières, de l'énergie, etc... Néanmoins il est causé par le manque de standardisation, la mauvaise organisation de la publicité, par des transports illogiques, des charges financières écrasantes, la superposition des intermédiaires entre le producteur et le consommateur. L'influence désastreuse de la concurrence illicite ou à outrance joue ici aussi un grand rôle.

La rationalisation n'arrivera pas à éliminer d'un coup toutes ces formes de gaspillage. Il faudrait encore beaucoup d'études et de patience, pour découvrir et supprimer cet ennemi de la vie à bon marché.

Les premières études sur l'histoire du gaspillage dans l'industrie furent entreprises aux Etats-Unis, grâce à l'initiative de l'ingénieur Hoover par un « Comité d'élimination du gaspillage dans l'industrie ».

Dans les établissements faisant l'objet de son enquête, la perte annuelle a atteint, malgré la rationalisation, la somme de quinze milliards de dollars

Il résulte que le plus grand pourcentage de gaspillage mis en évidence par le tableau ci-dessous, revient à l'administration (66 % de la somme totale des pertes).

| Enumérations des industries examinées | Administration | Ouvriers | Influences extérieures | Pertes totales |
|---------------------------------------|----------------|----------|------------------------|----------------|
| Fabrique .....                        | 48,33          | 10,50    | 4,95                   | 63,78          |
| Industrie du bâtiment...              | 34,30          | 17,30    | 7,40                   | 53 »           |
| — Imprimerie ..                       | 36,36          | 16,25    | 5 »                    | 57,61          |
| — métaux .....                        | 23,23          | 2,55     | 2,88                   | 28,66          |
| — tissage .....                       | 24,70          | 4,70     | 19,80                  | 49,20          |
| Fabrication de chaussures             | 37,23          | 5,60     | 8,10                   | 50,93          |

Les pertes sont exprimées en points par rapport à la dépense totale. On doit donc comprendre les chiffres de la façon suivante : par exemple, dans des fabriques de confections pour hommes, sur les 100 points de dépense totale, 36,22 points étaient utiles, 63,78 étaient des pertes, dont 48,33 incombait à l'administration, 10,50 aux ouvriers et 4,95 à différents facteurs extérieurs (1).

Ce tableau concerne l'Amérique, le pays possédant la meilleure organisation de l'industrie. Alors, si dans des entreprises créées pour réaliser des bénéfices, le pourcentage de pertes imputées à l'administration est si grand, que deviendra-t-il dans une administration n'ayant aucun but lucratif, donc moins incitée à épargner ?

Pour remédier à ce mal, qui entraîne dans une très grande mesure la diminution du revenu national d'un pays, et qui influe en même temps sur l'abaissement des salaires, il faut appliquer toutes les fois les méthodes de l'organisation scientifique et de la gestion, qui permettront d'éli-

(1) Jean Zieleniewski. « Sur le chemin de la rationalisation de notre vie économique. Cracovie 1927, p. 7-8.

miner le gaspillage dans l'industrie, sinon totalement, du moins de le réduire au minimum.

Les données recueillies par le Bureau International du Travail montrent que l'application des méthodes scientifiques de travail et de gestion telles que :

- 1° la sélection et la qualification des travailleurs ;
- 2° les mouvements rationnels pendant le travail ;
- 3° le travail à la chaîne ;
- 4° le placement rationnel des outils ;
- 5° les récréations, etc.,

ont contribué, par leur application, à l'augmentation des salaires dans les limites de 10 à 100 %.

La production augmente pareillement grâce à l'organisation du capital, par une utilisation plus rationnelle des fonds de roulement, et par le rôle que jouent les syndicats des entreprises. Une meilleure utilisation du capital circulant se fait aussi par la diminution de la durée de la fabrication et le rapide écoulement des produits. En ce qui concerne la vente, la standardisation des produits joue ici un rôle particulièrement important, car grâce à elle, une partie des fonds bloqués dans des marchandises en stock peut être notablement diminuée. Dans les deux cas, le capital libéré doit, dans une certaine mesure, influencer sur le niveau des salaires.

Une concentration d'entreprises peut également être un facteur rationalisant, et exercer son influence sur les salaires. Les données livrées d'une publication du « Bureau International du Travail » (2) représentent clairement l'influence pratique de la rationalisation sur les salaires dans

(2) B. I. T. « Aspects sociaux de la rationalisation ». Genève 1931, p. 218-219.

les pays suivants : aux Etats-Unis, dans les quatre branches de la vie économique (l'agriculture, les mines, l'industrie et les chemins de fer), pendant la période de 1900 à 1926, la production augmenta de 76 %, c'est-à-dire de 3 % annuellement (voir tableau p. 47). Grâce à cette hausse puissante de la productivité, le vaste monde ouvrier des Etats-Unis arriva à un haut standard de vie. La part des salaires des ouvriers dans la valeur de la production a augmenté de 42,7 % en 1899, de 46,3 % en 1919 et la part des salaires des travailleurs manuels et intellectuels réunis passe, pendant la même période de 50,8 % à 59 %.

En Allemagne, nous observons une augmentation de salaires réels dans l'industrie pendant la période comprise entre le mois d'avril 1925 et le mois de septembre 1930 :

De 21,9 % pour les ouvriers qualifiés ;

De 23,9 % pour les ouvriers non qualifiés.

En Autriche, le salaire réel dans l'industrie augmenta pendant la période d'octobre 1925 à octobre 1930.

| Pour                            | Gain<br>par heure | Gain<br>par pièce |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Ouvriers qualifiés de . . . . . | 25,8 %            | 25,6 %            |
| Manceuvres . . . . .            | 24,6 %            | 28,6 %            |
| Demi-qualifiés . . . . .        | 20,6 %            | 12,3 %            |
| Femmes . . . . .                | 25,9 %            | 40,5 %            |

Dans le régime de concurrence libre, les salaires se déterminent sur le marché du travail, suivant la loi de l'offre et de la demande.

Dans les entreprises rationalisées, les ouvriers exigent souvent une hausse de salaire avant que les résultats devien-

nent apparents, et cela, pour que l'entrepreneur n'utilise pas les revenus augmentés dans des buts contraires à leurs intérêts.

Certains adeptes de la rationalisation très avancée sont d'avis que simultanément avec l'application des méthodes scientifiques de travail, il faut assurer à l'ouvrier des salaires plus hauts. Ainsi, cela pousse les entrepreneurs à utiliser le capital de la façon la plus raisonnable (3).

C'est uniquement l'organisation du travail, c'est-à-dire cette partie de la rationalisation appliquée aux entreprises, qui d'une part ne demande pas de nouvelles mise de fond et qui, d'autre part, sert à l'élimination du gaspillage sous toutes ses formes, qui peut expliquer la hausse précitée des salaires.

### § 3. — LES SALAIRES ET LES MODIFICATIONS APPORTÉES DANS LA COMPOSITION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES SALARIÉS, PAR SUITE DE LA RATIONALISATION

A la suite de la rationalisation, on observe, dans la composition professionnelle et sociale des salariés, certaines variations qui influent aussi dans une très grande partie sur le mouvement des salaires.

Non seulement on attache une importance particulière aux qualifications des ouvriers, mais encore on crée toute une série de nouvelles fonctions de contrôle, de bureau, de statistique, etc... C'est ainsi que naît, dans l'industrie rationalisée, une nouvelle classe de travailleurs intellectuels et d'employés.

Nous observons nettement ces symptômes en Angleterre, en Allemagne, aux Etats-Unis.

(3) Prof. Brauer dans son livre « *L'Effet des salaires augmentés sur la puissance d'achat* », propose d'organiser dans ce but ce qu'on appelle un crédit rationalisant, garanti à son avis par l'augmentation de rendement.

En Angleterre, le nombre des travailleurs intellectuels est monté de 8 % en 1907 à 11,5 % en 1924.

En Allemagne, il y avait sur 100 travailleurs d'industrie et de métier :

En 1882, 2 travailleurs intellectuels ;

En 1907, 5,7 travailleurs intellectuels ;

En 1925, 11 travailleurs intellectuels.

Aux Etats-Unis, il y avait, en 1920, 7,5 % d'employés privés et 8,2 % en 1930 (4).

En même temps, la mécanisation du travail de bureau prolétarise les travailleurs intellectuels et diminue considérablement leurs appointements.

L'accroissement de la productivité de travail a pour conséquence, d'une part, un rôle plus grand de la fonction de répartition et d'échange ; d'autre part, la diminution relative du nombre des ouvriers industriels.

Ce phénomène est dû au fait qu'il devient de plus en plus facile de produire et plus difficile de vendre.

Aux Etats-Unis, ce déplacement de l'occupation de la population vers les fonctions de répartition et de services s'exprime pour la période 1850-1920 par les chiffres suivants (selon Sydney H. Reeve) :

| Année     | Production<br>pure<br>% | Répartition<br>et service<br>% |
|-----------|-------------------------|--------------------------------|
| —         | —                       | —                              |
| 1850..... | 80,2                    | 19,8                           |
| 1880..... | 67,2                    | 32,8                           |
| 1900..... | 59,9                    | 40,1                           |
| 1910..... | 53,5                    | 46,5                           |
| 1920..... | 49,6                    | 50,4                           |

(4) L'Economie et Technique, Ferdynand Zweig. Edition de la Société Economique, Cracovie 1935, p. 150.

Nous observons le même développement de la structure professionnelle aux Etats-Unis durant la dernière période, Entre 1920 et 1930, leur population a augmenté de sept millions. Cet accroissement a été presque entièrement absorbé par l'augmentation du nombre de personnes employées au transport et aux communications (5).

On constate une évolution analogue dans les autres pays industriels, comme en Angleterre et en Allemagne.

Le progrès technique et surtout la rationalisation a abouti aussi à la différenciation des groupements dans la fabrique. La rationalisation dans le sens strict du mot, en contraste avec la mécanisation, entraîne en principe des exigences professionnelles supérieures et spécialement elle exige beaucoup de perspicacité et une grande attention de la part de l'ouvrier. D'un côté, nous observons une simplification des fonctions encore plus grande et, d'un autre côté, nous voyons l'élargissement de la sphère d'activité des fonctions compliquées. C'est ainsi que naissent deux couches d'ouvriers, l'une possédant de hautes qualifications professionnelles et bien rétribuée, et l'autre, plus nombreuse, aux qualifications restreintes et moins bien payée.

Comme nous le voyons, le progrès technique est suivi d'une profonde et rapide métamorphose dans la hiérarchie professionnelle et sociale.

(5) Sidney A. Reeve. *Employment and expanding industries* dans *The Economist*, 28 avril 1934.

## SECTION II

### **La part des salaires dans le revenu national**

Après de longues études sur le rapport entre le revenu provenant du travail et l'autre tiré de la propriété, Hans Knopp arrive à la conclusion que ce rapport dans toutes les organisations économiques des peuples est une grandeur constante 75 : 25 (6). Pendant plusieurs années, ce rapport n'a changé que de quelques pourcentages. Il est donc avantageux que les deux parties augmentent la productivité, ce qui, par conséquent, fera augmenter simultanément leurs bénéfices. Et alors, pour la même participation relative, la valeur absolue de tous augmentera. Chaque partie aura plus qu'avant.

Les salaires, en tant que rémunération du travail, constituent la tranche peut-être la plus importante du revenu national, plus particulièrement dans une économie industrialisée.

Aux Etats-Unis, la Commission fédérale estima la participation des salaires au revenu national, en 1929, à 54,7 %.

Dans la même année, en Allemagne, les salaires d'ouvriers et d'employés ont atteint 63,8 % du total du revenu national (7).

En Pologne, en 1929, le revenu national est estimé à 26 milliards de zlotys. Le salaire distribué, calculé en se basant sur les données des sociétés d'assurances, nous four-

(6) H. Knopp. *Das Verhältnis zwischen Arbeits und Besitzinkommen*, Halberstadt 1928, p. 86-88.

(7) *L'année statistique pour l'Allemagne*. Edition du Bureau de Statistique à Berlin, 1930, p. 532.

nit un chiffre de huit milliards de zlotys, ce qui fait 30,8 % du revenu national (8).

Dans presque chaque pays, la part du revenu national absorbée par les salaires dépasse généralement la moitié.

\*  
\*\*

En ce qui concerne les systèmes des salaires, ils varient d'une manière sensible. Dans la plupart des pays, nous voyons surtout le salaire calculé au temps.

Malgré cela, nous observons la tendance à introduire le système de salaires aux pièces et à établir des primes. Ce système est le plus connu en Amérique, la patrie de la rationalisation. Cela reste en rapport étroit avec le désir d'inciter les ouvriers à un rendement plus grand de travail.

En général, ils montrent une aversion très nette pour le système des salaires aux pièces et, dans bien des cas, ils lui opposent une forte résistance, car ils y voient un certain stratagème pour les encourager à fournir un plus grand effort. Au début, ils en profitent, mais après un certain temps l'entrepreneur réduit le taux des salaires et ils sont dans la même situation qu'avant, avec la différence qu'ils sont obligés de travailler plus intensivement.

En général, les salaires sont différenciés d'après le genre de la production et des qualifications.

La rationalisation ne se prononce pas en principe sur la manière dont on doit rémunérer les travailleurs. Elle exige seulement de chaque système de salaires, qu'il

(8) Landau. « Revenus du travail salarié ». Varsovie 1934.

Kalecki et Landau. « L'estimation du revenu national, Varsovie 1929, p. 49.

réponde étroitement à l'effort, qu'il soit clair pour les ouvriers auxquels on l'applique, qu'il soit jugé par eux comme juste ; enfin, qu'il augmente les gratifications d'après le rendement. Ces conditions peuvent être réalisées quel que soit le système de calcul des salaires.

---



CHAPITRE V

**INFLUENCE DE LA RATIONALISATION**  
**sur**  
**LA PERSONNE DU TRAVAILLEUR**

---

SECTION I

**La physiologie du travail**

§ 1. — SON BUT

L'influence nuisible de la rationalisation sur l'individualité du travailleur résultait du fait que, dans ses débuts, cette science ne faisait pas de distinction entre la question de l'organisation du travail humain et celle de l'organisation de la production, et que le problème de l'effort humain n'était envisagé qu'au point de vue purement industriel, tandis que la science du travail humain doit séparer la notion de l'effort humain de la notion de la production. Elle étudie les méthodes et les moyens susceptibles de faciliter la tension de l'organisme humain pendant le travail, et cherche à établir les conditions dans lesquelles les efforts physiques se suivent avec le plus de facilité.

Une des principales préoccupations de la rationalisation dans son application, c'est d'avoir égard à l'état physique et moral du travailleur.

Le mot d'ordre du travail rationalisé, c'est une utilisation économique du travail humain, cet élément le plus important des biens nationaux :

Suivant le principe qu'une société saine est un groupement d'individus sains, l'organisation du travail doit être réglée de sorte que la capacité d'action d'un travailleur puisse être maintenue le plus longtemps possible. Il faut tenter par tous les moyens que chacun donne le plus de travail productif, mais sous aucun prétexte on ne peut employer les méthodes de travail qui amènent fatalement l'usure prématurée de l'énergie des particuliers. L'usure prématurée de l'énergie humaine entraîne la très grande fatigue dans le travail répété quotidiennement et celle-ci, avec le temps, se change en surmenage chronique, suivi d'épuisement total.

La rationalisation véritable ne saurait aboutir à ces résultats ; au contraire, elle les évite. On ne pourrait appeler rationalisation le redressement de la productivité par l'augmentation de la durée du jour de travail ou par un travail intensifié, ce serait plutôt de l'intensification.

La physiologie du travail exige donc de nous un « optimum » d'action mais non un « maximum ».

Un ouvrier moyen est, par une concentration d'efforts dans une unité de temps, en état de donner à son corps une vitesse déterminée de mouvements. Ces efforts usent une certaine quantité de matière dont les restes, en empoisonnant l'organisme, causent la fatigue. Pour qu'un effort puisse être fait de nouveau, il faudrait introduire une interruption dans le travail, c'est-à-dire accorder un temps d'arrêt nécessaire, pour éliminer et neutraliser par l'organisme ces restes empoisonnants, nommés toxines.

La charge optimum que peut supporter un travailleur est d'après les physiologistes, une proportion entre le temps où apparaissent les toxines par suite de l'effort et le temps nécessaire à leur élimination par l'organisme.

C'est pourquoi, dans beaucoup de pays, on a déjà introduit dans les entreprises des interruptions de travail de 10 à 15 minutes.

La durée des interruptions et la manière de les utiliser le plus convenablement dépend toujours du genre de travail exécuté par les travailleurs.

Les interruptions doivent se faire après 3 ou 4 heures de travail, c'est-à-dire quand l'organisme n'est pas encore surmené.

Pour que l'étude de tous les facteurs provoquant une trop grande fatigue soit dirigée dans le bon sens, il faut qu'elle soit faite par une collaboration constante des ingénieurs, des médecins (physiologistes, hygiénistes), des psychologues et des économistes, avec la coopération des représentants des patrons et des travailleurs.

Nous ne devons pas oublier que le but de la rationalisation c'est une diminution du travail humain dans la dépense de l'énergie générale. Cette diminution doit d'ailleurs avoir un résultat heureux par l'introduction d'améliorations appropriées, qui doivent se faire en même temps que la rationalisation de la production.

## § 2. — DIFFICULTÉS DE SON APPLICATION

Quels sont donc les obstacles qui se dressent sur le chemin du développement de la science du travail, telle que nous la concevons *sensu stricto* ? Il y a :

1° La façon technique de penser des ingénieurs, organisateurs de l'industrie, auxquels échoit automatiquement, en même temps que l'organisation de l'ensemble de la production, le rôle d'organiseurs des efforts humains, et en particulier de l'effort physique, bien qu'ils ne soient pas suffisamment préparés à une activité dans ce domaine (1).

2° La poursuite du profit immédiat de l'entrepreneur qui s'arroge le droit de définir les efforts que l'ouvrier doit fournir. Cet effort ne sera donc pas déterminé d'une façon scientifique et économique, à la longue, pour les deux parties. Cette méthode de travail et de calcul du profit ne prend pas en considération les frais de la « réparation et de l'usure » de l'organisme humain.

3° Le fait que le constructeur des machines s'occupe de la possibilité de production de ces machines et ne tient pas toujours suffisamment compte de l'homme qui devra s'en servir.

Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, la science de physiologie du travail a pour but fondamental de faciliter des efforts humains.

Les principes les plus importants de cette science sont (2) :

1° La charge naturelle ; 2° le rythme des efforts physiques ; 3° l'entraînement des efforts physiques ; 4° le milieu des efforts physiques.

(1) W. Yastrzebski a raison de dire dans son livre intitulé « L'organisation du travail physique ». Varsovie 1938 :

« L'identification du travail avec la production, de la physiologie du travail avec sa technique, du cabinet scientifique avec le bureau de calculs, des principes de l'organisation de la production avec ceux de l'organisation du travail est la source d'un fétichisme dangereux de l'ingénieur dont doit se libérer quiconque veut se consacrer avec profit aux questions de l'organisation scientifique du travail ».

(2) W. Yastrzebski. « L'organisation du travail physique ». Varsovie, 1938, p. 81.

### 1° *La charge naturelle*

La vitesse et l'intensité des efforts physiques sont limitées. Elles dépendent des processus physiologiques de l'organisme humain et peuvent être strictement déterminées par les physiologues. Une solution exacte de ces problèmes rendrait possible une détermination scientifique de la charge naturelle aussi bien au point de vue quantitatif qu'au point de vue qualitatif, permettant aux efforts physiques de se suivre avec le plus de facilité. Sans ce criterium, le chronométrage est inapplicable. Cette question est liée à la durée du travail.

### 2° *Le rythme des efforts physiques*

Certains mouvements qui, au premier abord, peuvent paraître superflus au chronométreur, constituent, en réalité, des mouvements rythmiques rendant le travail plus aisé et ne sont point inutiles au point de vue de l'optimum d'efforts. Ainsi — exemple cité par Ermanski (3) — les coiffeurs, pour garder le rythme pendant le travail, ont l'habitude de faire marcher les ciseaux dans le vide, tandis qu'ils arrangent les cheveux avec le peigne.

L'importance du rythme consiste en ceci : en se répétant périodiquement, il constitue un repos réel ou est éprouvé comme tel. En outre, le rythme permet de charger symétriquement l'organisme d'efforts et de repos. Le rôle du rythme consiste aussi à appliquer au mouvement exécuté une quantité d'énergie strictement nécessaire par les conditions objectives des mouvements.

(3) Cité par R. Kobatsch dans son livre « *Wirtschaftlichkeitslehre* ». Vienne 1928, p. 127.

Les essais en vue d'introduire le rythme dans le processus du travail, constituent une tentative d'organisation scientifique du travail, et doivent servir de complément aux essais du chronométrateur ; car c'est d'eux aussi que dépend la productivité du travail de l'homme.

### *3° L'entraînement des efforts physiques*

C'est le troisième moyen pour faciliter les efforts physiques par la démonstration de la possibilité objective de leur réalisation. Afin de faciliter l'effort, le contre-maître fournit des indications pratiques et théoriques qui remplacent l'expérience que les travailleurs auraient dû faire eux-mêmes, et qui les dégageraient aussi de l'état d'incertitude quant au mode d'exécution du travail. Cependant, le contre-maître ne peut dépasser ni la vitesse, ni l'intensité moyennes s'il s'agit, par exemple, du travail à la chaîne. S'il le faisait, ce serait une incitation qui, à un moment donné, pourrait relever la quantité et la qualité du travail, mais qui ne faciliterait point les efforts.

L'entraînement ainsi conçu compte donc parmi les devoirs du contre-maître moderne. Sa mission est non seulement de surveiller mais surtout de faciliter les efforts des ouvriers de son équipe.

### *4° Le milieu des efforts physiques*

Ici, il s'agit de l'état psychique résultant non de l'encouragement, mais de la nature même des efforts, sous l'influence du milieu. Sous l'influence de l'instinct d'imitation et de rivalité, l'ouvrier se sent disposé à vaincre les obstacles créés par la production. Il est mis en état de mouvement

sans s'en apercevoir. Cet état dépend de l'organisation de l'établissement industriel qui entraîne, pour ainsi dire, l'homme dans le tourbillon du travail. Le moment de l'inactivité lui cause de la peine. Cet état est lié aussi à la possibilité de manifester l'instinct grégaire qui trouve son expression par exemple dans un chant commun, qui facilite le travail par son effet rythmique, crée le sentiment d'une espèce de communauté composée de l'ensemble des travailleurs.

## SECTION II

### **L'adaptation des conditions modernes du travail aux nécessités physio-psychologiques**

Dans le chapitre II, nous avons eu l'occasion de parler du travail à la chaîne et de montrer ses avantages techniques. Voyons maintenant ce que ce nouveau mode de travail apporte à l'ouvrier. La question est de première importance. Il ne s'agit plus de repousser le travail à la chaîne, car son principe est partout admis, mais de savoir comment il sera appliqué, et quelle est son influence sur la personnalité de l'ouvrier au point de vue psychique et physique.

Les avantages de ce travail sont multiples : l'ouvrier n'est pas obligé de se déplacer, il ne fait que les gestes indispensables à son travail, ne doit pas faire d'efforts intellectuels, et ses efforts physiques sont facilités par le rythme.

Mais le travail à la chaîne provoque les objections suivantes :

1° L'habileté d'un ouvrier diminue à cause de la répétition forcée des mouvements uniformes ; il s'use prématurément ; cela signifie que la période de sa vie, pendant laquelle il peut exécuter un travail utile assurant son existence, est raccourcie.

2° On soutient également que la mortalité s'accroît parmi les ouvriers travaillant à la chaîne et qu'on a constaté même des influences nocives sur la constitution somatique des individus soumis à ce régime de travail.

Toutefois, il serait encore prématuré de vouloir se prononcer, à l'heure actuelle, sur le problème social créé par le travail à la chaîne, et de déterminer son influence sur la santé des ouvriers ; et l'on doit se contenter d'enregistrer les observations qui ont pu être faites, quoique les résultats obtenus soient loin d'être concluants.

Ainsi la « Metropolitan Life Insurance Company » (4) de NewYork, dans laquelle le nombre des ouvriers assurés dépasse celui des ouvriers de toute l'Allemagne, considère aujourd'hui comme supérieure à celle du passé, la période de vie et de capacité de travail des ouvriers employés dans des entreprises hautement rationalisées. Par contre, les statistiques russes et allemandes montrent une augmentation considérable des accidents et des cas de maladie comme conséquence du travail à la chaîne.

M. Durig (physiologiste allemand) fait observer que la compagnie américaine d'assurances ne s'est certainement pas trompée à son désavantage et que la durée active qu'elle a pu constater dans la vie des ouvriers correspond bien à une réalité.

(4) H. Durig. « Fliessarbeit u. Arbeiterschutz » dans Arbeiterschutz, N° 1, Berlin 1928.

D'autre part, on ne peut pas mettre en doute les données russes ou allemandes. Il s'ensuit que : 1) la même cause peut engendrer différents effets ; 2) la façon d'application du travail à la chaîne n'est pas partout pareille ; 3) la psychologie et les capacités des ouvriers des différents pays ne se ressemblent pas.

En Europe, les expériences dans cette matière sont encore insuffisantes, elles ne portent ni sur une période de temps assez longue, ni sur les causes bien déterminées par lesquelles sont conditionnées les données statistiques ; elles sont trop hétérogènes pour qu'on en tire des conclusions valables.

Le plus important, c'est qu'aussi longtemps que ne seront pas prises en considération les différences de salaires, les conditions de vie, d'hygiène générale et industrielle, de la technique, etc., on ne saura rien dire sur ce sujet.

Cependant, dans tous les cas où la rationalisation accordait une importance au facteur hygiénique, dans le sens le plus large du mot, des résultats favorables ont été constatés.

On ne peut rendre la rationalisation responsable de ses conséquences fâcheuses, si elle est appliquée d'une manière peu « rationnelle ».

Pour résoudre cette question d'une façon scientifique, le professeur Durig propose l'introduction de ce qu'on nomme le « livret de santé ». Ce livret devrait être remis à chaque ouvrier dès son entrée au travail. Il comprendrait les données les plus importantes sur le développement somatique, la constitution physique, l'état de santé et les accidents et maladies traversés par le porteur du livret ; indications qui, confrontées avec les données ayant trait à la profes-

sion, à la durée du travail, aux conditions hygiéniques et au genre de travail, etc., permettraient d'établir des rapports entre l'activité professionnelle et la santé, la fréquence des maladies, la durée de la vie et celle de la capacité du travail.

L'introduction d'un tel livret devrait avoir lieu sur une échelle internationale, et sur des bases établies d'un commun accord afin de permettre d'obtenir des résultats comparables.

On accuse aussi le travail à la chaîne d'engendrer non seulement une fatigue trop forte pendant le travail, mais encore de la monotonie, de l'uniformité.

Bien que la monotonie s'attache sans cesse au travail rationalisé, il faut remarquer que ce problème n'est pas spécialement nouveau ; il ne doit pas non plus être nécessairement une conséquence de la rationalisation. Presque dans chaque travail, on peut observer que l'influence fâcheuse de l'uniformité sur un individu dépend avant tout du degré de vitesse et de la durée du travail.

Ce serait alors le but des organisateurs du travail humain, de veiller attentivement sur le travail mécanisé et uniforme de la chaîne, pour qu'il ne dure pas trop longtemps et que le degré de vitesse soit « optimum » et non pas « maximum ».

Il faut aussi instituer dans le travail des interruptions rationnelles, pendant lesquelles les ouvriers pourraient pratiquer un sport leur convenant, causer librement et, éventuellement, garder une tranquillité et une immobilité de quelques minutes.

En cas de besoin, il faudrait également introduire un changement dans le genre de travail.

Il faut enfin remarquer qu'il y a des gens auxquels le travail mécanique uniforme convient parfaitement, ce travail leur permet de penser à autre chose, de causer librement à leurs camarades, ou de chanter en commun ce qui d'ailleurs facilite l'exécution des efforts.

M. B. Rauecker cite un fait digne d'attention : les inspecteurs du travail, dans leurs comptes rendus, mentionnent qu'ils n'ont jamais reçu de réclamations portant sur l'uniformité du travail dans les établissements rationalisés (5).

Dans notre enquête (6), nous avons eu aussi l'occasion d'observer que la plupart des fonctionnaires ayant fait même des études supérieures préféraient à tout autre, un travail mécanique n'exigeant pas un trop grand effort d'intelligence, comme par exemple celui qui consiste à remplir des imprimés. Ils affirment que pendant une occupation pareille, l'esprit se repose et, ce qui est plus important, qu'un tel travail peut donner un grand rendement. Parmi eux, on a pu en rencontrer qui avaient une aversion réelle pour une tâche plus difficile, exigeant de la réflexion, et qui ne supportaient pas le moindre changement dans leurs habitudes de travail, pas même le déplacement de leur table.

Dans la section de classement (travail très monotone et fatigant), qui consiste à placer et à retirer continuellement des fiches, il n'était pas non plus question de l'action monotone.

C'étaient évidemment là des êtres dont la psychologie s'accommode facilement d'un travail uniforme.

(5) B. Rauecker. « Rationalisierung und Sozialpolitik ». Berlin 1926, page 78.

(6) En Pologne, 1935.

Les réclamations au sujet de l'uniformité avaient lieu seulement lorsque la direction, sans réfléchir, attachait à ce travail, des personnes ayant de l'esprit d'initiative, et pour lesquelles une besogne n'exigeant aucun effort d'intelligence devenait un travail fastidieux et fatigant.

De ce qui précède, il résulte que la rationalisation exige absolument une sélection convenable des travailleurs, ce à quoi on peut facilement arriver par l'intermédiaire des examens psychotechniques. Le principe « The right man on the right place » doit être appliqué ici dans toute sa signification.

### SECTION III

#### **Le progrès de la technique et le développement culturel de l'ouvrier**

Le progrès de la technique, aussi bien que la rationalisation, se mesurent en dernier lieu par l'influence qu'elles exercent sur l'homme, en tant qu'être pensant, et sur ses capacités de vie sociale. Voici un aperçu de ces conséquences telles que les formule le professeur Zweig dans son livre « Economie et technique » (7) :

On peut dire que le progrès de la technique, et en particulier la rationalisation du travail, forment l'acheminement vers une nouvelle culture, tant matérielle qu'intellectuelle, de l'ouvrier.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le milieu où se font les efforts physiques développe chez l'ouvrier l'instinct de l'activité. Des efforts constants vers la rationalisation, des

(7) F. Zweig. « L'Economie et Technique ». Cracovie 1935.

améliorations et des changements permanents, qui s'effectuent sous les yeux des ouvriers, leur donnent une image plastique de ce qu'est la capacité de façonner consciemment la vie, et minent l'autorité de la routine. Ils prouvent que l'on peut mettre de l'ordre dans le monde et dans la vie, et qu'il faut tendre à l'amélioration de sa situation matérielle. Le progrès technique est ou peut-être un indice de ce qu'on appelle l'« aspiration progressive » ; il affranchit, donne l'espoir que la machine remplacera un jour le travail de l'homme.

Le progrès technique, et en particulier la rationalisation, forcent le technicien, le contre-maître et l'ouvrier à compléter leur éducation professionnelle. C'est dans ce sens que le sixième congrès du Bureau International de l'Enseignement Technique, réuni à Rome, en décembre 1936, a, parmi d'autres, adopté les vœux suivants :

« Que l'enseignement technique tende à donner aux techniciens une culture générale et sociale adaptée à l'importance des tâches qu'ils sont appelés à assumer dans la société moderne, que la préparation des cadres moyens (contre-maîtres) soit organisée, et qu'elle comprenne un enseignement du rôle de l'homme dans la production ; que l'étude du facteur humain soit poursuivie. » (8).

Grâce à la réduction de la durée du travail, l'ouvrier peut profiter des conquêtes de la technique. Il a le temps de lire, de perfectionner son éducation, de s'adonner aux sports, etc...

Par la standardisation, la machine devient un facteur de démocratisation dans le domaine du travail et des besoins

(8) Bureau International du Travail, Genève. L'année sociale 1936-1937, p. 124.

humains, sans en exclure les besoins intellectuels (cinéma, T.S.F., presse).

Les tendances vers le progrès résidant dans la machine et dans la rationalisation exercent donc une influence heureuse sur le niveau culturel et les traditions des masses.

---

## CHAPITRE VI

### **ROLE IMPORTANT DE LA COLLABORATION (dans la rationalisation)**

---

#### SECTION I

#### **L'importance d'une organisation psychotechnique de la collaboration**

##### § 1. — NÉCESSITÉ D'UNE TELLE ORGANISATION

Ayant eu à nous occuper de la rationalisation, nous avons traité plus d'une fois certains problèmes sociaux, ayant trait à l'individu, et nous avons également attiré l'attention sur l'importance capitale des rapports mutuels existant entre le travail directeur et les ouvriers. La collaboration de ces deux facteurs produit toujours un plus grand rendement. Il est hors de doute qu'une bonne organisation ne peut être conçue sans la bonne harmonie de tous les deux.

Les fondateurs de la science de l'organisation et de la gestion trouvent que la loi de l'harmonie en est la quintessence. Ils font dépendre cette harmonie de l'état d'esprit des travailleurs et des dirigeants, quant à leurs rapports réciproques, ils jugent qu'une certaine évolution doit s'opérer

aussi bien dans la pensée des chefs que dans celle du personnel.

Or, dans la recherche des moyens visant à augmenter le rendement, la rationalisation arrive enfin à souligner la nécessité d'un changement dans la psychologie des rapports personnels en ce qui concerne la production.

Dans la première étape de son développement, la rationalisation se proposait seulement l'organisation technique du travail ; elle a passé ensuite à l'organisation de l'effort humain, en vue d'obtenir la satisfaction au travail, ou tout au moins de faire disparaître la dépression morale causée par la trop grande monotonie du travail mécanisé, en intéressant l'ouvrier à l'accroissement du rendement. Dans son étape finale, la rationalisation tend à la création d'une entente entre le patron et le travailleur, de telle sorte que, d'une part, le patron ne soit pas uniquement préoccupé de son gain personnel et que, d'autre part, le travailleur se donne davantage à son entreprise.

La rationalisation, en un mot, organise les moyens à l'aide desquels le monde des travailleurs peut prendre part à la *réglementation* des relations dans le travail même.

## § 2. — LE PROBLÈME DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Henri de Man, dans son œuvre intitulée « La joie au travail », s'efforce de démontrer qu'en principe, à l'intérieur de l'entreprise, le conflit des classes s'efface et que la joie au travail des producteurs (donc pour une grande part la productivité) dépend moins d'une réforme générale des rapports de propriété que de la *réforme locale* des rapports dans l'atelier au point de vue technique et hiérarchique (1).

(1) Henri de Man. « Joie au Travail », Paris 1935, p. 167.

Peu à peu, l'on arrive à la conviction que sans cette entente réciproque, il ne saurait être question de réelle rationalisation. L'entente et le concours de la part des travailleurs sont indispensables.

Chaque acte d'organisation se compose de l'idée d'organisation et de l'application de cette idée. Ces deux facteurs dépendent l'un de l'autre, mais ne sont pas toujours en harmonie. Il existe cependant, pour les deux, une base commune qui donne la possibilité de créer un nouveau système d'organisation du travail, d'accord avec le plan de collaboration des hommes et des entreprises. La base en est l'orientation psychique du travailleur. Ce système peut être appelé organisation psychotechnique. Il s'agit, d'une part, de prendre en considération les prémisses psychologiques pour la possibilité du développement ultérieur de l'ouvrier et de satisfaire son besoin instinctif de joie au travail, et, d'autre part, d'enlever les obstacles d'ordre technique et d'ordre social qui privent le travailleur de cette joie. La joie au travail, dont la nécessité a été démontrée par H. de Man qui se base sur les témoignages d'ouvriers et d'employés, peut parfaitement améliorer le système de fonctionnement du travail, du travailleur et de toute l'entreprise. Les efforts dans ce sens peuvent résulter directement de l'initiative des entrepreneurs, des associations professionnelles et des travailleurs, ainsi que le démontrent les expériences qui ont été faites aux Etats-Unis de l'Amérique du Nord et dans l'Europe Occidentale ; là, les relations et la collaboration s'effectuent sur une base d'entente spontanée.

Il existe encore un système qui veut que tous les conflits soient éliminés d'avance, et, où la direction et les travailleurs constituent une entité organique. La base de cette

organisation, en vue de l'unification des deux facteurs mentionnés plus haut, pourrait être considérée comme totale et demandant même « un enthousiasme au travail ». Les tendances vers la réalisation d'une organisation totale peuvent être observées dans les sociétés construites sur l'idéologie du travail, par exemple en U.R.S.S. et en Allemagne.

En général, une des caractéristiques de la bonne organisation du travail est que tout changement ayant trait au travail se produit avec le consentement du travailleur.

Un système dans lequel le travailleur se livre tout entier à l'entreprise, où il peut manifester son esprit créateur et obtenir une grande satisfaction personnelle, serait une organisation du travail sur des bases coopératives.

La rationalisation peut se développer seulement dans des rapports démocratiques, dans une atmosphère propice à la manifestation sans obstacles de tous les stimulants favorables au travail. L'entreprise doit être la cellule dans laquelle l'instinct d'action et de création de tous les travailleurs, peut trouver un champ d'action avantageux.

Il est donc indispensable que, dans le cadre étroit de la fabrique, soit créée une conscience nouvelle, éveillant dans l'âme des ouvriers un sentiment de responsabilité et leur donnant la satisfaction de pouvoir enfin disposer d'eux-mêmes.

### § 3. — ATTITUDE DU TRAVAILLEUR ET DES SYNDICATS OUVRIERS DEVANT LA RATIONALISATION

Les ouvriers sont des adversaires de la rationalisation — et ils ont le droit de l'être — tant que cette rationalisation présentera uniquement la volonté du patron qui l'introduit sans demander, au préalable, l'avis des travailleurs devant

s'y conformer. Pour éviter cette attitude hostile des ouvriers, il faudrait, tout d'abord, leur montrer les avantages qui découlent pour eux de ce système.

Celui qui a eu l'occasion d'observer la marche du travail soit dans une usine, soit dans un bureau, a pu constater très aisément que, pendant le travail — à condition toutefois qu'il n'y ait pas d'empêchements venant de l'extérieur — le travailleur tient uniquement compte de sa conscience professionnelle et oublie momentanément ce qui l'oppose à son employeur. On peut constater que le travailleur manifeste une sorte d'attachement à son travail dont les multiples manifestations l'intéressent. Il existe même des moyens d'augmenter encore cet attachement en mettant les travailleurs au courant de toutes les manifestations de la vie de l'entreprise et des causes et des effets du gaspillage sous toutes ses formes, etc.

La collaboration ne peut se réaliser que dans une atmosphère de calme et de bienveillance réciproques, et c'est seulement sur cette base-là que certaines interventions de la rationalisation peuvent s'accomplir.

Il faut que le travailleur sente qu'il est un des créateurs de cette grande œuvre, qu'est la production. Il doit connaître tous les défauts de l'entreprise, surtout quand il s'agit des détails d'exécution.

Il est donc tout à fait juste qu'il prenne part aux études sur la rationalisation, car cette collaboration compensera psychologiquement les inconvénients éventuels découlant pour lui de la rationalisation. Elle introduit ainsi de nouvelles formes de satisfaction.

Dans le passé, les syndicats ne surent jamais apprécier la production à sa juste valeur, ils ne surent pas davantage

manifester une activité quelconque, en ce qui concernait la préparation de leurs membres, soit aux études de la rationalisation, soit dans tout autre domaine de la vie économique.

Il ne faut pas oublier, toutefois, que comme c'est un champ d'action très vaste pour les syndicats, il faut au préalable rationaliser également leur organisation et leur activité. Jusqu'à présent, les syndicats professionnels accomplissaient, il est vrai, une fonction importante, en tant que facteur modifiant la répartition du revenu national, ils ont joué un grand rôle d'éducateurs pour organiser les ouvriers, ils ont été les promoteurs de la politique sociale depuis la fin du xix<sup>e</sup> siècle jusqu'à l'époque actuelle. Cependant, du moment que le progrès technique, toujours croissant, exige une configuration rationnelle des rapports à l'intérieur de l'entreprise, les syndicats laissent voir que leur préparation est insuffisante pour cette mission, vu que cette tâche dépasse le problème de modification des salaires. Les syndicats avaient encore d'autres points faibles : ils éloignaient l'ouvrier des problèmes de la production et l'éliminaient moralement de son lieu de travail, ce qui est absolument contraire aux principes de la rationalisation. En même temps, grâce à leur politique, les syndicats provoquaient chez les entrepreneurs une tendance à s'organiser, à appliquer plus intensivement le progrès technique limitant le rôle du travailleur dans la production, accélérant ainsi le procès de la concentration de la production.

Les Trade-Unions américains ont été les premiers à prendre l'initiative d'éclairer les masses ouvrières à ce sujet. Et, dans un pays où toute l'économie nationale prend à cœur de chasser de son sein ce plus grand ennemi du

bien-être, « le gaspillage », ce n'est pas par hasard que les syndicats « Trade-Unions » ne voulurent pas rester en arrière dans cette lutte.

Déjà, en 1927, la Conférence des Trade-Unions, qui siégea au mois d'avril, à Philadelphie, avait eu pour but de liquider les différentes sources de gaspillage dans l'industrie. Le procès-verbal de cette conférence nous apprend que le Syndicat des imprimeurs avait institué un service technique afin d'augmenter le rendement dans les imprimeries. Ce service se compose de spécialistes, qui visitent périodiquement les entreprises, vérifient la marche du travail et donnent des directives ayant pour but les améliorations techniques.

Le Syndicat des tisserands institua les « Efficiency committees », ayant pour but de préparer en premier lieu les apprentis et d'étudier les économies susceptibles d'être obtenues par la rationalisation de l'industrie.

Les comités syndicaux firent aussi des « standards » de rendement pour leurs membres, car ils se sentaient responsables de leur conscience professionnelle. (2).

Nous constatons donc que le bureau d'études créé par Taylor se transforme peu à peu en un instrument de collaboration avec les ouvriers et a pour but d'assurer, sous tous les rapports, le meilleur travail dans toute l'entreprise.

(2) Cité par Kobatssch Rudolf. « Wirtschaftlichkeitslehre ». Vienne 1928, page 155.

## SECTION II

### **Les méthodes et les moyens de la collaboration :** **« Les relations industrielles »**

Ce problème est connu dans les littératures française et anglaise sous le nom de « relations industrielles », et dans la littérature allemande, sous le nom de « Soziale Rationalisierung ». Il peut être envisagé :

1° Du point de vue des rapports des chefs avec les travailleurs.

2° Du point de vue des rapports des travailleurs entre eux.

3° Du point de vue des rapports des chefs entre eux.

#### § 1. — RAPPORT DES CHEFS AVEC LES TRAVAILLEURS

Un des facteurs, peut-être le plus important, dans les relations industrielles, est l'attitude du chef envers les travailleurs. Elle doit être bienveillante et compréhensive autant que compréhensible. Il faut qu'il soit intellectuellement et moralement à la hauteur de sa tâche. Il est évident que la qualité d'un chef résulte de ses connaissances professionnelles, mais l'avis de ses subordonnés doit être pris en considération (toutefois s'il est juste). D'ailleurs, l'autorité est une qualité en quelque sorte innée, on ne la perd pas par le seul fait qu'on donne raison à un autre.

Les observations faites par les travailleurs qui se trouvent en contact direct avec le travail, sont précieuses pour tout chef véritable.

Un trait des plus importants du chef doit être la sûreté et la rapidité dans la décision. C'est pourquoi il ne peut, sous

aucun prétexte, défendre une de ses décisions si elle est fausse et il est bien préférable pour lui de reconnaître son erreur. Il ne faut jamais que l'ambition personnelle prime l'intérêt général.

Au cours de notre enquête dans une administration publique (3), nous avons eu la possibilité de constater que là où la direction voulait introduire quelques changements, elle a fait venir un « spécialiste » qui, moyennant des honoraires très élevés, s'est chargé de ce travail. Ce spécialiste s'est fait accompagner par des directeurs, ne s'est adressé qu'à eux pour toute information et s'est contenté uniquement de visiter toutes les sections.

Le plan élaboré par lui n'a pu être exécuté. Il était défectueux parce qu'on l'avait conçu sans demander l'opinion de ceux qui effectuaient le travail.

En Amérique d'abord, et, maintenant, presque partout en Europe, on applique un système appelé « suggestion » : c'est-à-dire que les employés et les ouvriers font part à la direction de certaines de leurs constatations concernant les améliorations de toutes sortes. On a pu voir que des propositions, considérées tout d'abord comme quantité négligeable, ont marqué un grand progrès.

Afin que ce système ne « cloche » pas, on a fondé entre autres un journal spécial, « journal d'usine », dans lequel la direction comme les employés débattent aussi bien des problèmes techniques que ceux qui ont trait à la politique sociale.

Dans la réalisation de ce problème, les délégués des ouvriers jouent un grand rôle, en tant qu'organes de liaison entre la direction et les ouvriers.

(3) En Pologne, 1935.

Il est de toute importance que le chef connaisse à fond les principes de la rationalisation du travail et qu'il sache que l'ouvrier n'est point contre la rationalisation si elle est introduite d'une manière compatible avec l'équilibre intérieur et la dignité personnelle de l'ouvrier.

Henri de Man affirme, à juste titre, que « la rationalisation est, pour l'ouvrier, plutôt une question d'hygiène psychique qu'une question économique » (4). C'est un problème dont la direction du travail ne s'occupe pas toujours assez. La rationalisation augmente la responsabilité de la direction et du personnel de l'entreprise. La responsabilité du chef consiste surtout à bien connaître les tâches résultant de la science d'organisation du travail. Il doit savoir que l'organisation ne finit pas là où finit la technique, qu'elle exige qu'on tienne compte du facteur psychique. L'organisation doit favoriser toutes les aspirations indépendantes, les comprendre dans son programme, afin que le but commun à tous, la production, soit atteint avec un minimum de gaspillage d'énergie et de matière première, tout en procurant à l'ensemble des producteurs et des consommateurs le maximum de satisfaction.

Le travailleur a le devoir de compléter toujours son instruction et de se mettre au niveau des besoins de l'entreprise.

L'essence même de la rationalisation exige qu'aucune décision importante dans le domaine du travail ne soit prise sans le consentement des travailleurs.

(4) Henri de Man. « Joie au Travail », Paris 1935, page 212.

## § 2. -- RAPPORT DES TRAVAILLEURS ENTRE EUX

Toutefois, le personnel n'est pas sans défauts. Il faudrait que le travailleur soit convaincu que si jamais il lui vient une bonne idée ayant rapport à l'amélioration du système de travail et qu'il la communique à la direction, ses camarades ne peuvent considérer cela comme une trahison, même si l'idée est profitable à l'employeur. Il doit aussi comprendre que le désir d'améliorer certaines choses découle de la nature humaine et doit être considéré comme un envol tout à fait désintéressé vers la science et l'art. Ce désir vient, en quelque sorte, de l'instinct subconscient de la rationalisation. Il nous est arrivé de constater plus d'une fois que les personnes n'ayant aucune idée de l'organisation scientifique du travail remarquaient tout de suite un « écart » dans le travail. Ne supportant pas le gaspillage elles réagissaient immédiatement.

Le fait qu'un travailleur, par exemple, obtient une occupation plus appropriée à ses capacités et aussi plus élevée, ne peut nullement autoriser ses camarades à le traiter d'arriviste (ce qui, hélas ! se voit trop souvent), au contraire, un tel fait devrait servir à chacun de stimulant pour découvrir en soi des capacités semblables.

Comme le personnel est responsable de la totalité du travail, tous les collaborateurs devraient se communiquer mutuellement leurs observations. Il faudrait créer un « climat » tel que chacun d'eux éprouve un grand contentement en pensant au milieu où il travaille, car c'est l'endroit où chacun passe ses meilleures années et ses heures les plus productives.

L'ensemble des travailleurs doit former une sorte de collectivité et posséder un sentiment de solidarité. Il faut que les rapports réciproques se développent dans une atmosphère psychique telle qu'au cas où la direction ne pourrait on ne serait pas en état d'entrer dans les détails du cours du travail, les travailleurs eux-mêmes puissent s'entendre quant aux moyens de l'exécuter.

Une expérience bien intéressante sur ce sujet a été réalisée par Leitsch, ex-ouvrier dans la fabrique des pianos Packard. Il l'a décrit dans son livre intitulé : « Man to man ». (D'Homme à Homme) (5).

Dans les heures de loisir, il rassembla le personnel de la fabrique et lui proposa une collaboration étroite entre les ouvriers d'une part et entre les ouvriers et la direction d'autre part.

« Je n'exige, dit-il, rien de plus que ceci : c'est que chaque fois vous posiez des questions si ce que je dis vous semble peu clair. Si, par contre, vous jugez que c'est juste, nous convoquerons d'autres assemblées de ce genre, et nous discuterons cette question en détail. Si vous croyez que je désire établir quelque chose de préjudiciable pour vous, dites-le franchement.

« J'ai l'impression, dit-il, que toute la difficulté consiste en ce qu'entre vous et les patrons il n'y a point d'entente, qu'il n'existe aucun principe adopté par tous, comme ligne de conduite, dans vos rapports réciproques. Avez-vous jamais pensé combien tout pourrait aller facilement si vous et vos patrons tendiez au même but ?

(5) Cité d'après le Prof. B. Naurocki. « Les méthodes de collaboration de la direction avec les travailleurs ». Varsovie 1935-1936, p. 31-36.

« Si nous établissons un principe en commun nous l'exprimerons clairement par écrit, et nous l'afficherons afin qu'il soit connu de tous.

« Je n'impose rien, je vous propose d'accepter ou de refuser. Chaque semaine, je vous indiquerai un principe et vous le soumettrez au suffrage. »

Dans la suite, les travailleurs et la direction ont discuté et voté les principes ci-dessous :

1° Le principe de coopération dans le but d'atteindre la perfection économique et sociale ;

2° Le principe d'économie de temps, de matériaux et de forces ;

3° Le principe de l'énergie dans l'action ;

4° Soigner la quantité et la qualité de la production, afin que l'entreprise obtienne l'approbation générale.

Ces quatre principes ont été résumés dans une proclamation de service, laquelle a été affichée en plusieurs endroits, et les fournisseurs et les clients en ont tous été informés.

On introduisit en outre l'usage de rassembler le personnel durant le travail, pour discuter sur la manière de réaliser les principes en question. Dans ces assemblées, chacun avait le droit de dire librement son avis, et sans crainte de perdre sa place. En mettant en vigueur les principes précités, on réalisa de grandes économies de travail et de temps.

On résolut de répartir le profit de ces économies entre le personnel de la fabrique et les propriétaires. Tous travaillent à présent avec une énergie redoublée.

Après un essai d'un mois, les frais de la production ont été diminués de 5 1/2 %. Le temps de travail a été baissé de dix à neuf heures. Au bout de quelques mois, on est arrivé à établir la journée de travail de huit heures, et une demi-journée libre, le samedi. On a pu constater que le rendement du travail s'était accru d'une façon extraordinaire. La qualité a été meilleure, la demande pour les pianos Packard a subi une augmentation sensible.

Tous faisaient des efforts d'intelligence et de volonté pour travailler de la façon la plus productive.

Le travail qui, auparavant, exigeait vingt-deux heures, grâce aux inventions des ouvriers eux-mêmes, fut effectué en huit heures, d'une manière bien plus précise, et dans une atmosphère de concorde parfaite. La dépense pour le charbon, grâce aux efforts des ouvriers, est tombé de 5 \$ à 1 \$ par piano.

Voici d'ailleurs l'opinion de la direction sur ce système : « Au début, nous fabriquons des pianos ; ensuite, nous avons fait des hommes et, maintenant, ce sont eux qui fabriquent eux-mêmes les pianos. Tous ont enfin compris que s'il n'y a point d'harmonie dans la fabrique il n'y aura guère d'harmonie dans les pianos ».

Le système de Leitsch décrit plus haut ressemble à un parlement d'usine où chaque ouvrier a le droit de prendre la parole et de voter pour les suggestions proposées ou d'en trouver d'autres.

Ce système a donné d'heureux résultats dans toute une série d'entreprises américaines et il démontre la valeur des bonnes relations entre les ouvriers, d'une part, et les ouvriers et la direction, d'autre part.

### § 3. — RAPPORTS DES CHEFS ENTRE EUX

Ce problème peut être envisagé de deux points de vue différents :

a) Du point de vue des rapports des chefs de différentes sections dans le cadre de la même entreprise ;

b) Et du point de vue des rapports des directeurs des différentes entreprises ne se faisant pas concurrence.

1° Une des plus importantes conditions du bon fonctionnement de l'entreprise, est l'entente continuelle des chefs des différentes sections de cette entreprise. Plus encore que les employés, ils devraient se faire part mutuellement de leurs observations, aussi bien en ce qui concerne la sélection des employés qu'en ce qui a trait aux autres améliorations apportées dans le travail. Il faut aussi qu'une fausse ambition personnelle — cet ennemi du progrès — cède la place à l'ambition générale.

Toute intrigue, tout malentendu entre chefs, devraient être bannis une fois pour toutes du champ de travail.

Le chef d'une section quelconque se rend-il compte du tort qu'il cause à l'entreprise dans laquelle il travaille, s'il existe une rivalité malsaine entre lui et son collègue ? Le malentendu qui les oppose l'un à l'autre n'est pas seulement connu d'eux seuls (comme ils se l'imaginent), mais tous les employés sont au courant, car une telle nouvelle se répand très vite. Quel en est le résultat ? Le travail se fait à un rythme plus lent et est moins bon.

Donc, ici aussi, nous voyons que la collaboration et l'harmonie sont les facteurs les plus importants de la rationalisation.

2° Afin d'assurer le bien de toute l'économie nationale, il est à désirer que les directeurs des différentes entreprises se fassent part mutuellement de leurs observations et de leurs expériences, par une association organisée dans ce but. Des associations similaires existent depuis bon nombre d'années aux Etats-Unis et en Angleterre sous le nom de « Manufacturers Research Association ».

Une adhésion à une telle association est facultative et a pour but un échange d'expériences, régulier et systématique, entre les chefs des entreprises, dans le domaine de la rationalisation du travail.

### SECTION III

#### **Le problème de collaboration dans les Etats totalitaires**

##### § 1. — LOI ORGANISANT LE SYSTÈME DU TRAVAIL DANS L'ALLEMAGNE CONTEMPORAINE

Dans l'Allemagne contemporaine, les bases du nouveau système de travail réalisent en apparence les conditions découlant de l'organisation scientifique du travail. Ce système est né sur les ruines de l'ancien, fondé sur les syndicats professionnels.

La loi du 20 janvier 1934 (6) (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934) proclame : L'attitude à l'égard du travail du patron, considéré en sa qualité de citoyen, s'exprime dans l'accomplissement de son obligation de travailleur envers la nation. La question de répartition du revenu national passe à l'arrière-plan.

(6) W. Baginski. « Le nouveau système de travail en Allemagne ». Varsovie 1936.

Le travail doit être compris comme une collaboration étroite fondée sur l'union personnelle et même psychique de tous ceux qui y prennent part. Les institutions (comme les syndicats professionnels, la loi de coalition, les contrats collectifs) servant, d'après le législateur allemand actuel, à la lutte des classes, ont été supprimées. Les ouvriers, selon cette loi, n'ont pas besoin de s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail, car leurs postulats et leurs besoins peuvent et doivent trouver satisfaction dans le cadre de la collaboration et de la coopération avec le patron. Le travail cesse d'être considéré comme une marchandise. On introduit l'idée de l'honneur social. Le sentiment du devoir, et la préoccupation du bien-être des travailleurs, doit, chez le patron, décider de la nature des rapports et des conditions du travail. Pour les ouvriers, c'est le sentiment du devoir et leur sollicitude en vue du développement de l'entreprise, qui seront les mobiles décisifs. Le travail est « dématérialisé », il est compris comme une fonction sociale servant à des buts supérieurs.

L'unité de base, dans ce système, est l'Entreprise. Tous ceux qui *en* font partie forment, de concert avec le patron, une communauté, dont la tâche consiste à atteindre le maximum de rendement et de profit pour « l'Economie nationale ».

Dans la communauté professionnelle est introduit le principe d'un chef (Führer). Le chef de l'entreprise est, d'ordinaire, l'entrepreneur. On peut cependant le priver de ce titre s'il se montre incapable. La loi introduit l'institution d'« Hommes de Confiance », dont la tâche consiste à veiller sur les problèmes concernant le travail à l'intérieur de l'entreprise. Ils sont autorisés à fixer les conditions de

travail pour un établissement donné, ils peuvent annuler les dispositions du patron comme chef, quand il s'agit des relations dans le travail. Dans certains cas, ils ont même le droit de s'immiscer dans le domaine de la direction. La loi sur le système de « travail national » place l'Etat (par l'intermédiaire de l'homme de confiance délégué du parti national-socialiste) dans le centre même des relations entre le Capital et le Travail ; en outre, l'Etat se réserve la possibilité de décider dans toutes les questions qui pourraient être soulevées à l'avenir dans ce domaine.

Les tendances principales de la loi sur le système de travail social sont les suivantes :

1° Faire de l'entreprise la base de l'organisation du travail ;

2° Créer la notion de l'honneur social comme base des relations à l'intérieur de l'entreprise ;

3° Remettre la faculté de régler ces relations entre les mains du patron en sa qualité de chef de l'entreprise ;

4° Introduire l'intervention de l'Etat dans ce domaine.

Le nouveau système de travail n'est pas établi avec le souci de régler la répartition du revenu national, il est plutôt considéré comme un facteur assurant un fort développement de la production. L'édifice du système de travail doit être fondé sur la coopération des facteurs du travail et sur les adaptations aux buts assignés. Ce qui lie les travailleurs à l'entrepreneur est un sentiment de dépendance mutuelle et de solidarité basé sur la coopération dans l'entreprise.

La communauté de l'entreprise est considérée comme une cellule de l'organisme social dans laquelle apparaissent deux facteurs :

1° Le chef (Führer) qui est à la tête de cette communauté et qui en représente les tendances, les besoins et la valeur ;

Et 2° le personnel (Gefolgschaft) qui suit le chef pour atteindre les buts assignés par l'Etat.

En principe, le droit du chef résulte du droit à la propriété, c'est-à-dire que celui à qui appartient l'entreprise en est en même temps le « Führer ».

Dans ces circonstances, c'est l'entrepreneur qui établit l'ordre et la répartition, le temps et toutes les autres conditions du travail ; en outre, il fixe aussi le taux des salaires.

Toutes ces décisions sont contenues dans le règlement du travail, qui remplace l'ancien contrat collectif.

La notion de l'honneur social impose au patron d'estimer la personne du travailleur, et de ne point exploiter la force du travail de la communauté. Une manière d'agir non conforme à l'honneur social peut provoquer une sévère punition et même la privation du droit de diriger l'établissement.

Le pouvoir du personnel (Gefolgschaft) dans l'entreprise se limite uniquement à la coopération avec le chef.

C'est de la solidarité que résulte le devoir de confiance envers le patron comme chef, et une obéissance absolue à ses dispositions. Dans ces conditions, les tendances visant à organiser les ouvriers pour améliorer les conditions de travail, ou pour participer à la direction de la production, sont hors de question et deviennent tout simplement inadmissibles.

Les postulats des travailleurs peuvent être exprimés uniquement au « Conseil de Confiance », institution spéciale créée dans ce but, et avec laquelle le chef doit colla-

borer. Sa tâche principale consiste à augmenter la confiance réciproque à l'intérieur de la communauté de l'entreprise, ainsi qu'à remplir les fonctions consultatives auprès du chef de l'établissement, qui est en même temps le président du Conseil. L'importance du Conseil dépend dans une certaine mesure de l'état d'esprit qui anime le patron, car les travailleurs ne constituent qu'une force du travail soumise à son chef.

## § 2. — LE TRAVAIL EN ITALIE

En Italie, on apprécie hautement la collaboration bien ordonnée de différents producteurs. L'Etat corporatif est contre la division de la société en classes et, à l'intérieur de l'usine, il demande un travail harmonieux. C'est pourquoi il a créé des institutions qui ont pour but de faciliter la coopération de tous. Ainsi, les salariés et les patrons ont à leur disposition des syndicats, des fédérations et des confédérations, où ils peuvent discuter toutes les questions concernant le travail ou les rapports entre les employeurs et les salariés.

Il existe aussi une institution envisagée comme capitale par les Italiens, la corporation, qui réunit des délégués des ouvriers et des employeurs dans le but de discuter ensemble certaines questions économiques et d'autres touchant l'organisation scientifique du travail. Tous les ouvriers ont donc le droit d'exposer leurs désirs dans leurs syndicats et d'élire des délégués, les représentant au sein de la corporation. Les institutions énumérées plus haut sont des assemblées qui délibèrent et qui prennent aussi des décisions. Ces décisions consistent avant tout à élaborer des contrats collectifs liant les employeurs et les salariés,

contrats valables pour une certaine durée. Si l'une des parties ne tient pas l'une des clauses du contrat, elle encourt des peines infligées par un tribunal spécial.

La question des salaires n'est pas résolue à l'intérieur de l'entreprise, mais en dehors. Le travail est considéré comme une fonction sociale et un devoir national. Tous les citoyens, quel que soit leur rôle, doivent s'appliquer à augmenter la production nationale. Les dirigeants italiens insistent sur le fait que cette production n'est pas libérale « anarchique », mais dirigée.

Le reproche qu'on adresse à cette organisation est que l'importance de l'Etat dans le processus de la production est énorme et va s'accroissant toujours. Partout l'Etat impose sa volonté dictatoriale, à laquelle les citoyens doivent se plier bon gré mal gré. La préoccupation principale n'est pas le bonheur de l'individu, mais celui de l'Etat.

### § 3. — SYSTÈME DE TRAVAIL DANS L'U. R. S. S. (7)

D'après les théoriciens du collectivisme, c'est dans un régime socialiste que la collaboration harmonieuse entre tous les éléments de la production — collaboration jugée indispensable pour la rationalisation — se réalise le plus facilement et le plus complètement. Ce régime, toujours d'après ces théoriciens, ne connaît pas d'opposition de classes, de production anarchique, d'activité économique dirigée uniquement vers le gain, etc...

Etant donné qu'un plan complet sera élaboré d'avance pour le pays, les exécutants, les ouvriers comme les diri-

(7) Janina Miedzinska. « L'Etat de travail soviétique ». Varsovie 1936, p. 23-32.

geants, seront à même de connaître exactement leur tâche. Tout frottement quant à la répartition des revenus n'aura pas logiquement, sa raison d'être. Chacun aura la préoccupation d'accomplir sa tâche le plus économiquement possible, chacun sera soigneux et aura intérêt à ce que le plan général réussisse.

Ces théoriciens concluent donc que la véritable harmonie n'est possible que dans un régime semblable.

En U. R. S. S., les dirigeants mettent tout en œuvre pour développer le machinisme, et augmenter le rendement du travail humain.

Le grand développement technique est facilité, selon eux, par « l'enthousiasme » des masses ouvrières, qui croient travailler pour elles-mêmes et, en même temps, construire un Etat socialiste.

Cette croyance se justifie par le fait que, dans l'entreprise, il n'y a point d'exploitation des ouvriers dans un but privé, et que les résultats obtenus par le travail accru sont employés pour le bien-être de tous.

Les syndicats professionnels ont le devoir de faire de la propagande dans ce sens. En effet, à partir du mouvement stakovaniste, le mot d'ordre est « la maîtrise de la technique de la production et, simultanément, le renforcement maximum du rendement, ainsi que l'utilisation maxima de la journée de travail ».

Pour stimuler le rendement des travailleurs, on se sert de l'émulation socialiste et du travail d'une élite, éléments de grande importance dans l'organisation moderne du travail en Russie. La discipline dans le travail est non moins caractéristique au point de vue de l'organisation du travail.

Voyons, maintenant, quelle critique on peut adresser à ces Etats totalitaires, et quel enseignement il faut en tirer.

Dans les Etats libéraux-démocratiques, d'après des investigations poursuivies dans des essais de rapports industriels, nous constatons qu'ils désirent réaliser la collaboration, en donnant l'essor aux éléments instinctifs qui savent dégager de l'homme la « bonne volonté » et continuer à provoquer « la joie au travail », ce qui, dans la suite, influe sur l'amélioration et l'accroissement de la production. L'atelier, la fabrique, les syndicats professionnels sont sur le point d'influencer d'une manière salubre les rapports réciproques entre patron et travailleurs.

Dans ces Etats, la loi ne règle point les rapports entre employeurs et salariés ; en tout cas, elle ne les définit pas exactement, elle fonctionne dans un sens négatif, c'est-à-dire qu'elle établit des procédures et des sanctions pour les cas où l'activité s'exerce au détriment soit de l'entrepreneur, soit de l'ouvrier.

Tandis que, dans les Etats qui ont fondé leur organisation politique sur la dictature, on introduit un système différent, dans lequel, pour augmenter la production, on exploite l'idée de l'intérêt national, et où la loi fixe en détail les rapports entre les employeurs et les salariés.

On peut aussi constater que même une apparente coopération dans le travail, suffit à augmenter le rendement. Mais la collaboration, comprise dans le vrai sens du mot, peut se développer seulement dans une atmosphère démocratique, et au moyen de rapports empreints d'une réelle sincérité entre patrons et travailleurs.

Le fait d'éveiller chez l'ouvrier une grande ambition dans le travail, comme cela a lieu dans certains pays totalitaires,

en le privant simultanément de la possibilité de lutter pour améliorer ses conditions d'existence, en lui enlevant aussi la possibilité de décider de son propre sort, ne peut être une forme de collaboration à longue durée, d'autant plus que le profit provenant de l'accroissement du rendement n'est pas toujours équitablement réparti.

La rationalisation d'une entreprise ne peut alors être réalisée que lorsque les droits naturels de collaboration y sont suffisamment pris en considération, droits selon lesquels les intérêts et les désirs de l'individu concordent parfaitement avec les intérêts et les désirs du groupe auquel il appartient.

Il est bien difficile d'améliorer effectivement la qualité de la production, en comptant uniquement sur l'aide des facteurs politiques et idéologiques.

Les résultats obtenus dans les pays totalitaires ne sont pour la plupart, qu'apparents ; car certains groupes seulement se laissent influencer par la propagande — la population ouvrière y demeure le plus souvent indifférente, ou bien, après une certaine période de temps, elle prend une attitude franchement hostile (procès pour sabotage en Allemagne et dans l'U. R. S. S.).

« Point de communauté de travail sans communauté de volonté et d'intérêt. Point de communauté de volonté sans la faculté commune de disposer et de décider de soi-même. » (8).

---

(8) Henri de Man. « Joie au Travail », Paris 1935, p. 184.

## CONCLUSIONS

---

La rationalisation, telle que nous l'avons exposée, est une action économique, née de la nécessité d'améliorer l'exploitation des entreprises. Actuellement, il s'agit d'embrasser tous les phénomènes de la vie sociale et économique. La rationalisation, comme méthode d'action, pour les particuliers aussi bien que pour les groupements, est une méthode ayant pour but d'obtenir les plus grands résultats avec la moindre dépense en énergie ; au point de vue théorique, la rationalisation influe grandement sur l'économie appliquée, et l'organisation de la vie économique dans son ensemble. Elle a aussi démontré l'importance de la direction, qui est un troisième facteur dans la production, à côté du Capital et du Travail.

La question la plus grave, qui a provoqué, et qui provoquera encore longtemps de véhémentes discussions, est de savoir si la rationalisation et le progrès technique donnent naissance au chômage. Nous pensons qu'ainsi la question est mal posée. Il est impossible de donner une réponse quelconque, valable pour tous les pays et pour toutes les époques, car tout dépend des formes de l'application, des pays, de l'existence des débouchés, etc... Le problème n'est résolu ni théoriquement ni pratiquement. La théorie admet la possibilité de l'existence d'un chômage technologique et aussi la possibilité de sa résorption, mais

ne démontre pas que nécessairement le chômage ou sa résorption doivent se produire. La pénurie des données statistiques prive la théorie des bases qui permettraient aux économistes de donner une réponse catégorique.

C'est pourquoi l'opinion que le chômage technologique résulte de la rationalisation repose, d'après nous, sur des prémisses fausses. Nous admettons qu'elle produise un certain chômage momentané, mais nous nous refusons à croire qu'il soit stable, car les ouvriers congédiés trouvent un emploi dans la production des machines nouvelles, dans l'extraction des matières premières et leur transport, enfin, dans les industries créées par les inventions, etc... Donc, la compensation intervient.

On reproche aussi à la rationalisation de rendre le nouveau mode de travail uniforme, monotone.

Cependant, cette objection paraît être, elle aussi, très superficielle pour les raisons suivantes :

1° L'uniformité du travail prend son origine dans la division du travail, par conséquent, ne résulte pas uniquement de la rationalisation moderne ;

2° La rationalisation, au contraire, tend à éliminer certains travaux monotones, fastidieux, ou tâche de les réduire au minimum ;

3° Enfin, une de ses principales bases est l'utilisation des particularités individuelles de l'homme ; par conséquent, le travail monotone doit être confié aux individus à qui psychologiquement il convient le mieux.

Après avoir exposé les inconvénients possibles de la rationalisation, voyons maintenant ses conséquences indiscutablement favorables.

Un de ses résultats les plus importants est l'accroissement prodigieux de la production.

En provoquant un plus grand rendement de travail, la rationalisation contribue à l'augmentation générale de la richesse nationale, à la baisse des prix des produits, et par conséquent à l'augmentation de la consommation. Elle apporte à la population ouvrière plus d'aisance et de bien-être.

La rationalisation et le perfectionnement des machines permettent aussi de diminuer progressivement la durée du travail, tout en maintenant la production et les salaires au même niveau.

L'ouvrier peut utiliser le temps libre gagné, pour se reposer, se cultiver, s'instruire ; pour pratiquer le sport, se perfectionner dans son métier, ou enfin se donner à quelque occupation indépendante de son métier, choisie selon ses goûts.

Par une diminution de la journée de travail, l'ensemble des travailleurs, comme d'ailleurs toute la société, peut atteindre un degré plus élevé de santé physique.

En principe, la rationalisation n'indique pas de méthodes de fixation des salaires, elle exige uniquement que ces salaires augmentent proportionnellement au rendement. La rationalisation produit parfois une hausse des salaires nominaux et presque toujours une hausse des salaires réels. Cette hausse peut être aussi la conséquence de l'élimination du gaspillage dans la production, grâce à l'application judicieuse de la rationalisation.

Rappelons aussi qu'un des principes fondamentaux de la rationalisation est la collaboration harmonieuse de tous les facteurs prenant part à la production ; elle demande

ainsi une collaboration confiante entre la direction et les travailleurs et une bonne entente entre les ouvriers.

Mais cette harmonie ne deviendra réelle que lorsque la direction et le personnel seront pénétrés de l'importance de leurs tâches et de leurs responsabilités.

Nous concluerons donc que la rationalisation justement appliquée facilite la satisfaction des besoins existants et qu'en en créant de nouveaux, elle est un élément précieux de la démocratisation et de la civilisation.

---

## BIBLIOGRAPHIE

---

- ADAMIECKI Ch. — « La science de l'organisation et son rôle dans la vie économique ». Varsovie 1932.
- BAGINSKI W. — « Le nouveau système de travail en Allemagne ». Varsovie 1936.
- BIENKOWSKI St. — « La durée de la journée du travail ». Varsovie 1936.
- BOUNIATIAN M. — « Le progrès technique et le chômage », dans la Revue Intern. du Travail. Genève 1933.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. — « Les aspects sociaux de la rationalisation ». Genève 1931.
- DE CHATELIER H. — « Le taylorisme ». Paris 1934.
- DEVINAT P. — L'organisation scientifique du travail en Europe ». Genève 1931.
- DUBREUIL. — A chacun sa chance ». L'organisation du travail fondée sur la liberté. Paris 1935.
- « Standards ». Paris 1929.
- DURIG A. — « Fliessarbeit und Arbeiterschutz ». Berlin 1928.
- EGGERT W. — « Rationalisierung und Arbeiterschaft ». Berlin 1927.
- ELSTER, WEBER, WIESER. — « Handwörterbuch der Staatswissenschaften ». Jena 1924.
- FOURGEAUD. — « La rationalisation ». Paris 1929.
- GERHARDT Y. — « Arbeitsrationalisierung und persönliche Abhängigkeit ». Tübingen 1935.
- GILBRETH F. — « Etudes des mouvements appliqués ». Paris 1921.
- VON GOGH. — « L'organisation rationnelle du travail » (traduit du hollandais par METTAI Hélène). Bruxelles 1937.
- GOTTLILILIENFELD. — Wirtschaft und Technik ». Tübingen 1914.
- « Vom Sinn der Rationalisierung ». Jena 1929.
- HAHN L. Albert. — « Ist Arbeitslosigkeit unvermeidlich ». Berlin 1930.

- HARTMANN B. — « Psycho-sociologie de l'homme au travail ». Varsovie 1937.
- HINOUS Y. — « La querelle de la rationalisation ». Paris 1935.
- KAHLER A. — « Die Theorie der Arbeiterfreisetzung durch die Maschine ». Leipzig 1933.
- JASTRZEBSKI W. — « Organisation du travail physique ». Varsovie 1928.
- KALECKI et LANDAU. — « L'évaluation du revenu national ». Varsovie 1934.
- KNÖPP H. — « Das Verhältnis zwischen Arbeits und Besitzkommen ». Halberstadt 1928.
- KOBATSCH R. — « Wirtschaftlichkeitslehre ». Vienne 1928.
- LAHY Y. M. — « La sélection psycho-physiologique des travailleurs ». Paris 1934.
- LEDERER E. — « Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit ». Tübingen 1931.
- LEDERER et BRAUER. — « Die Wirkungen von Lohnerhöhungen auf die Kaufkraft und den inneren Markt. » (Schriften des Vereins für soziale Reform), 1927.
- LIENEMANN A. — « La rationalisation du travail et le bon sens ». Paris 1936.
- DE MAN H. — « Joie au travail ». Paris 1935.
- MANSFELD D. — « Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit » dans « Deutsches Arbeitsrecht, N° 2, 1934.
- MASSAR K. — « Die Vorkswirtschaftliche Funktion hoher Löhne ». Berlin 1928.
- MATTHES K. — « Die Rationalisierung der Wirtschaftsprozesse in ihren Auswirkungen ». Berlin 1932.
- MIEDZINSKA J. — « L'Etat Soviétique de Travail » dans « Travail et Assistance sociale ». Varsovie 1936.
- MITNITZKY M. — « Kapitalbildung und Arbeitslosigkeit », dans Archiv für Sozialwissenschaften und Soziapolitik. Tübingen, 1931.
- MISES L. — « Liberalismus ». Yena 1927.
- MÜLLER P. — « Wesen und Grenzen der Rationalisierung ». Tübingen 1931.
- NAWROCKI B. — « Les méthodes et les moyens de collaboration de direction avec le personnel ». Varsovie 1935-36.
- NORDSSIECK. — « Grundlagen der Organisationslehre ». Stuttgart 1934.

- OPPENHEIMER F. — « Système d. Soziologie ». Berlin 1926.  
RAUECKER B. — « Rationalisierung und Sozialpolitik ». Berlin 1926.  
REICHSKURATORIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHKEIT. — « Handbuch der Rationalisierung ». Berlin 1933.  
RIBOT S. — Psychologie de l'attention », Paris 1930.  
RYTEL Z. — « La science de l'organisation et de la gestion ». Varsovie 1936.  
SPENGLER. — « Der Mensch und die Technik ». Munich 1933.  
SCHULZE-GAVERNITZ. — « Die industrielle Revolution » dans « Archiv fuer Sozialwissenschaft ». Tübingen 1931.  
DE TARDE. — « Psychologie Economique ». Paris.  
TARNOW F. — « Wandlungen der Arbeitsprobleme ». Berlin 1928.  
TAYLOR Fr. W. — « Principes d'organisation scientifique ». Paris 1927.  
WALDSBURGER J. — « Die Rationalisierung der Arbeit ». Jena 1924.  
WERSHOFEN W. — « Die Grenzen der Rationalisierung ». Nürnberg 1927.  
ZALESKI S. — « L'influence du progrès technique sur le chômage ». Poznan 1937.  
ZIELENIEWSKI J. — « Sur le chemin de la rationalisation de notre vie économique », Cracovie 1927.  
ZWEIG F. — « Economie et Technique ». Cracovie 1935.  
VON ZWIEDENECK-SUDENHORST O. — Beitræge zur Erklærung der strukturellen Arbeitslosigkeit ». Berlin 1927.

#### PÉRIODIQUES

- « Année Sociale ». B. I. T., Genève.  
« Archiv. fuer Sozialwissenschaft und Soziapolitik ». Tübingen.  
« Arbeiterschutz ». Berlin.  
« Der deutsche Volkswirt ». Berlin.  
« Information Sociale ». Genève.  
« Internationale Rundschau d. Arbeit ». Berlin.  
« Industrielle Psychotechnik ». Berlin.  
« Magazin der Wirtschaft ». Berlin.  
« Revue d'Economie Politique ». Paris.  
« Revue d'Economie Internationale ». Bruxelles.  
« Revue Internationale du Travail », Genève.  
« Revue d'Organisation du Travail ». Varsovie.  
« Travail et l'Assistance Sociale ». Varsovie.  
« Soziale Praxis ». Berlin.

Vu:  
Nancy le 11 Mai 1938.  
*Le Président,*  
F. DE MENTHON.

Vu:  
Nancy, le 12 Mai 1938.  
*Le Doyen de la Faculté de Droit,*  
F. SENN.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER:  
Nancy, le 14 Mai 1938.  
*Le Recteur de l'Académie,*  
BRUNTZ.  
*Président du Conseil de l'Université.*

## TABLE DES MATIÈRES

---

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCTION .....                                                                                          | 7  |
| CHAPITRE PREMIER. — <i>La notion de la rationalisation</i> ..                                               | 11 |
| <i>Section I.</i> — Les faiblesses de l'économie politique<br>et de la politique économique .....           | 11 |
| <i>Section II.</i> — La naissance et la portée de la rationalisation .....                                  | 12 |
| <i>Section III.</i> — Les antécédents de la rationalisation<br>dans les doctrines économiques.....          | 14 |
| <i>Section IV.</i> — L'organisation scientifique du travail<br>(Taylorisme) .....                           | 15 |
| <i>Section V.</i> — Les définitions de la notion « rationalisation » .....                                  | 18 |
| CHAPITRE II. — <i>La rationalisation et l'emploi</i> .....                                                  | 23 |
| <i>Section I.</i> — Moyens d'augmenter la production....                                                    | 23 |
| § 1. Rationalisation .....                                                                                  | 23 |
| § 2. Mécanisation .....                                                                                     | 25 |
| <i>Section II.</i> — Le problème de la compensation....                                                     | 27 |
| § 1. La question de la compensation dans les<br>doctrines économiques et devant l'opinion<br>publique ..... | 27 |

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| § 2. La théorie de l'équilibre de M. Bouniatian et théorie du chômage technologique de M. Lederer.....                    | 36 |
| § 3. Les effets différents de la rationalisation suivant les emplois .....                                                | 45 |
| CHAPITRE III. — <i>La rationalisation et la durée du travail</i> .....                                                    | 49 |
| <i>Section I.</i> — L'historique de la réduction progressive de la durée du travail.....                                  | 49 |
| <i>Section II.</i> — Conditions de cette réduction.....                                                                   | 51 |
| § 1. Les conditions psychologiques.....                                                                                   | 52 |
| § 2. Les conditions matérielles.....                                                                                      | 53 |
| Remarque .....                                                                                                            | 58 |
| CHAPITRE IV. — <i>Rationalisation et salaire</i> .....                                                                    | 61 |
| <i>Section I.</i> — Le taux des salaires et la rationalisation .....                                                      | 61 |
| § 1. L'influence du machinisme sur les salaires .....                                                                     | 61 |
| § 2. L'influence du gaspillage sur les salaires.....                                                                      | 64 |
| § 3. Salaires et modifications apportées à la composition professionnelle et sociale par suite de la rationalisation..... | 68 |
| <i>Section II.</i> — La part des salaires dans le revenu social et la rationalisation.....                                | 71 |
| CHAPITRE V. — <i>Influence de la rationalisation sur la personne du travailleur</i> .....                                 | 75 |
| <i>Section I.</i> — La physiologie du travail.....                                                                        | 75 |
| § 1. Son but .....                                                                                                        | 75 |
| § 2. Difficulté de son application.....                                                                                   | 77 |
| <i>Section II.</i> — L'adaptation des conditions modernes du travail aux nécessités physio-psychologiques..               | 81 |

|                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <i>Section III. — Le progrès technique et le développement culturel de l'ouvrier.....</i>              | 86  |
| CHAPITRE VI. — <i>Rôle important de la collaboration....</i>                                           | 89  |
| <i>Section I. — Importance d'une organisation psycho-technique .....</i>                               | 89  |
| § 1. Nécessité d'une telle organisation.....                                                           | 89  |
| § 2. Le problème de la satisfaction au travail.                                                        | 90  |
| § 3. Attitude du travailleur et des syndicats ouvriers devant la rationalisation.....                  | 92  |
| <i>Section II. — Les méthodes et les moyens de la collaboration: « relations industrielles » .....</i> | 96  |
| § 1. Les rapports des chefs avec les travailleurs .....                                                | 96  |
| § 2. Les rapports des travailleurs entre eux..                                                         | 99  |
| § 3. Les rapports des chefs entre eux.....                                                             | 103 |
| <i>Section III. — Le problème de la collaboration dans les Etats totalitaires .....</i>                | 104 |
| § 1. L'organisation du travail dans l'Allemagne contemporaine .....                                    | 104 |
| § 2. Le travail en Italie .....                                                                        | 108 |
| § 3. Le système du travail en U. R. S.....                                                             | 109 |
| CONCLUSIONS .....                                                                                      | 113 |
| BIBLIOGRAPHIE .....                                                                                    | 117 |
| TABLE DES MATIÈRES .....                                                                               | 121 |

---













